



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Título:**

**Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORAS:**

Br. Montero Paima, Herika Selenia

Br. Villarreal Panduro, Silvia Janeth

**ASESORA:**

Mg. Vásquez Amaral, Sara Fany

**SECCIÓN:**

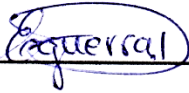
Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

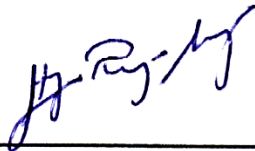
Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

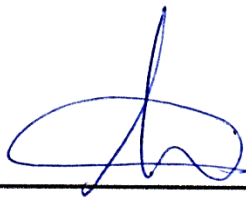
**JURADO:**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Guerra", is written above a horizontal line.

**Mg. GUERRA DIAZ, ENI JACOB**  
**Presidente**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "H. Panduro", is written above a horizontal line.

**Mg. PANDURO URRELO, HARVEY ENRIQUE**  
**Secretario**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "S. Vázquez", is written above a horizontal line.

**Mg. VÁSQUEZ AMARAL, SARA FANY**  
**vocal**



## DEDICATORIA

A mis queridos padres y hermanos, que con su ejemplo, alegría y amor me dan la fortaleza que necesito día a día para superarme constantemente.

A mi querida hija Frescia Nicole Paima Montero, que es mi motivación y mi compañera de toda la vida.

**Herika Montero**

A mis padres por sus sabios consejos, su ejemplo y su amor incondicional.

A mi esposo que siempre está a mi lado apoyándome y motivándome para continuar con alegría y amor.

A mis hijas que son mi fortaleza e inspiración día a día,

**Silvia Villarreal**



## AGRADECIMIENTO

Las autoras del presente estudio de tesis, expresan su sincero agradecimiento:

- Primeramente, a DIOS Todo Poderoso por permitirnos culminar exitosamente nuestra Maestría.
- A los catedráticos por orientarnos y alcanzarnos las enseñanzas necesarias para concluir satisfactoriamente la maestría.
- A los directivos y docentes de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey””, por su colaboración incondicional que ayudó a la realización del estudio.
- A nuestra asesora por su sabia orientación.
- Al Jurado, por sus convenientes indicaciones, que permitirán optimizar nuestros resultados.



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Herika Selena MONTERO PAIMA, identificada con DNI N° 43700873, egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey", Iquitos – 2018.

### **Declaro bajo juramento que:**

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, la misma no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no son falsos, ni duplicados, ni copiados, por lo tanto, los resultados serán aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información) o falsificación (representar las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018

Herika Selena MONTERO PAIMA

DNI N° 43700873

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Silvia Janeth VILLARREAL PANDURO, identificada con DNI N° 18095902, egresada del Programa de Maestría de Psicología Educativa en Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey", Iquitos – 2018.

### **Declaro bajo juramento que:**

- 5) La tesis es de mi autoría.
- 6) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, la misma que no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
- 7) La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- 8) Los datos presentados en los resultados son reales, no son falsos, ni duplicados, ni copiados, por lo tanto, los resultados serán aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información) o falsificación (representar las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018

  
Silvia Janeth VILLARREAL PANDURO

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada: Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018, con la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

## ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Presentación.....	vii
Índice .....	viii
Índice de tablas .....	x
Índice de gráficos .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	38
1.5. Justificación del estudio.....	38
1.6. Hipótesis.....	39
1.7. Objetivos.....	40
II. MÉTODO .....	41
2.1 Diseño de Investigación.....	41
2.2 Variables, Operacionalización.....	42
2.3 Población y Muestra .....	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	49
2.5 Métodos de análisis de datos .....	49
2.6 Aspectos éticos .....	50
III. RESULTADOS .....	51
IV. DISCUSIÓN .....	62

V.	CONCLUSIONES .....	65
VI.	RECOMENDACIONES.....	67
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	68
	ANEXOS .....	72
	Anexo N° 01: Instrumentos.....	73
	Anexo No. 02: Validez de los instrumentos .....	78
	Anexo N° 03: Matriz de consistencia.....	99
	Anexo N° 04:	
	Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del estudio.....	101
	Anexo N° 05: Otras evidencias.....	102

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>N°</b>	<b>TITULO</b>	<b>PÁG.</b>
01	DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”, IQUITOS – 2018.	53
02	DISTRIBUCIÓN DE ACUERDO AL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”, IQUITOS – 2018.	55
03	EVALUACIÓN GLOBAL DEL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”, IQUITOS – 2018.	57
04	RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”, IQUITOS – 2018.	59

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>PÁG.</b>
01	DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”, IQUITOS – 2018.	53
02	DISTRIBUCIÓN DE ACUERDO AL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”, IQUITOS – 2018.	55
03	EVALUACIÓN GLOBAL DEL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”, IQUITOS – 2018.	57
04	RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY”, IQUITOS – 2018.	59

## RESUMEN

El presente estudio estuvo orientado a comprobar la validez de la siguiente hipótesis de investigación: “Existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”.

El método que se utilizó fue investigación cuantitativa, en el nivel correlacional. La población estuvo conformada por 405 estudiantes y 38 docentes que enseñan en el segundo grado de nivel secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos - 2018. La muestra estuvo conformada por 197 estudiantes y 38 docentes quienes fueron seleccionados mediante el muestreo por afijación proporcional y al azar simple; y se les aplicó una Encuesta-Cuestionario para identificar los Estilos de liderazgo y el Desempeño docente.

Los datos obtenidos sobre la variable de estudio: Estilos de Liderazgo, permiten concluir que del 100% (38) de los docentes encuestados, el 80.4% (31) respondió que asume un estilo democrático; el 68.2% (26) manifestaron que asumen un estilo Transformacional; el 66% (25) asumen un estilo situacional mientras que, el 59.5% (23), reportó que asume un estilo Transaccional, respectivamente. Estos datos permiten inferir que existe un alto porcentaje de docentes que asumen un estilo democrático (80.4%), en menor porcentaje asumen un estilo Transaccional (59.5%), esto no quita que en algún momento han asumido los otros estilos.

Estos datos permitieron inferir que existe un porcentaje mayoritario de estudiantes que siempre consideran que sus docentes cumplen con la planificación de clase (54.1%), mientras que en el aprendizaje significativo consideran que el (46.8%) desarrolla esta dimensión, por otra parte, la Ética y desarrollo sustentable presentó un (54.6%), y Relaciones interpersonales un (48.6%).

Estos datos permiten inferir que:  $X^2_c = 0.121 < X^2_t = 3.841$ , por lo que se concluye que: No existe relación significativa entre el Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en los estudiantes del segundo grado, Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación.

**Palabras Claves: Estilos de Liderazgo, Desempeño Docente, Estudiantes del nivel secundario.**



## ABSTRACT

The present study was oriented to verify the validity of the following research hypothesis: "There is significant relationship between the leadership style and the teaching performance in the second grade students, secondary level of the Educational Institution Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos - 2018. "

To do this, the quantitative research method was used at the correlation level. The study population consisted of 405 students and 38 teachers who teach in the second grade of secondary level of the Educational Institution Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos - 2018. The sample consisted of 197 students and 38 teachers, who were selected by sampling by proportional allocation and simple randomization; and they were administered a Survey-Questionnaire to identify the Leadership Styles and the Teaching Performance.

The data obtained on the study variable: Leadership Styles, allow us to conclude that of 100% (38) of the teachers surveyed, 80.4% (31) answered that they assume a democratic style; 68.2% (26) stated that they assume a Transformational style; 66% (25) assume a situational style while, 59.5% (23), reported that it assumes a Transactional style, respectively. These data allow inferring that there is a high percentage of teachers who assume a democratic style (80.4%), in a lower percentage assume a Transactional style (59.5%), this does not mean that at some point they have assumed the other styles.

These data allowed us to infer that there is a majority percentage of students who always consider that their teachers comply with class planning (54.1%), while in significant learning they consider that (46.8%) develops this dimension, on the other hand, the Ethics and sustainable development presented one (54.6%), and Interpersonal Relationships one (48.6%).

These data allow to infer that:  $X^2_c = 0.121 < X^2_t = 3.841$ , so it is concluded that: There is no significant relationship between the Leadership Style and Teaching Performance in the second grade students, Secondary Level of the Educational Institution Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos - 2018, so the research hypothesis is rejected and the null hypothesis is approved.

**Passwords: Leadership Styles, Teaching Performance, Secondary School Students.**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En todas las instituciones educativas que logran sus metas y objetivos que se proponen al inicio de año, prima la armonía del trabajo en conjunto de cada actor; desde el directivo, personal administrativo, docentes, estudiantes y por último y no menos importante la intervención de los padres de familia, toda vez que el objetivo final en las instituciones educativas es la de formar ciudadanos responsables y críticos, con un perfil de desenvolvimiento científico-técnico, humanista y ético. Actualmente en el sistema educativo existe un quiebre en la educación, que no permite formar estudiantes con el perfil mencionado, se dice que si no existe un buen desempeño y liderazgo se creará una desvinculación para cumplir los objetivos finales, y esta problemática está en crecimiento, cada vez más nos enfrentamos con personas carentes de entendimiento, respeto por las leyes y derechos de los demás.

Ante estos sucesos de la problemática; se señala a los docentes como responsables directos; y es que a pesar de los esfuerzos realizados existe una demanda, que cada día reclama una sociedad justa y sana.

Muchos docentes ante una realidad tan compleja y a pesar que se han realizado varias acciones para enfrentar esta problemática, no consiguen obtener los objetivos planteados o al menos minimizar el problema existente.

Se plantea que la ausencia de un líder mediador y motivador hace que los miembros de una institución se vean afectados ya que los estudiantes no encuentran una persona a quien emular o tener como referente, queremos determinar de manera específica como el docente se desempeña en el aula y qué tipo de liderazgo aplica en ella. Toda vez, que esto no se evidencia en la praxis, es importante reconocer cuáles y qué estilos predominan en la actualidad para ser utilizados en el aula y lograr un mejor desempeño de los docentes.

Estas situaciones mencionadas, no son ajenas a la realidad y dinámica laboral en las instituciones educativas estatales de la ciudad de Iquitos, donde se muestran situaciones de poco nivel de desempeño docente y falta de liderazgo, ocasionando que no logremos obtener como productos estudiantes idóneos, aptos para ser insertados en la sociedad para una futura convivencia responsable y armoniosa.

De persistir esta situación, depara un futuro poco prometedor para la sociedad, ya que, si el docente no es un profesional preparado, competente y líder, y sobre todo, presenta un bajo desempeño en aula, con limitaciones necesarias para integrar a los estudiantes sin comprender ni resolver problemas prácticos del entorno, estará propenso a formar de manera directa o indirecta personas irrespetuosas y carentes de solidaridad, con un desinterés en los problemas que repercute a la realidad de lograr un desarrollo socio-económico de nuestra región.

Esta situación también se encuentra presente en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, es por ello que nos avocaremos a efectuar un estudio de la realidad educativa en esta Institución, que permita establecer alternativas de solución propias al contexto local, regional y nacional, en beneficio de los docentes y estudiantes.

Ante lo descrito se ha visto conveniente llevar adelante el presente estudio de investigación, titulado: “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”. Cuyos resultados permitirán tomar decisiones oportunas para solucionar las deficiencias en el aula y promover que los docentes impulsen un estilo de liderazgo hacia los estudiantes que les permita fortalecer el desarrollo cognitivo con criterio de progreso y alcanzar el futuro deseado.

## 1.2 Trabajos Previos

La revisión de diferentes fuentes y estudios de investigación sobre el tema de estudio, permitió observar y obtener los siguientes antecedentes, tanto en el ámbito internacional, nacional y regional/local, tal cual como lo detallamos a continuación:

### **Ámbito internacional:**

**Mauricio J., (2009)**, en su estudio: “Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo” Chile. Su modelo quedó constituida por 509 profesores. La técnica de recolección fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. El trabajo de investigación concluyó en lo siguiente: “la investigación no fue significativa. Solo se halló una débil correlación directa entre la dimensión de profesionalismo docente de la autoevaluación y el componente cognitivo de la actitud. Anteriormente se encontró una diferencia significativa al comparar los promedios de autoevaluación entre grupos extremos de profesores que tenían una actitud más positiva y los que tenían una actitud más negativa, a partir del primero y último quintil de la muestra. Se encontró una asociación entre la edad y el tipo de dependencia y que la edad está correlacionada con la actitud y la autoevaluación, se calcularon nuevos coeficientes de correlación entre la actitud hacia la evaluación del desempeño y la autoevaluación del propio desempeño, según el tipo de dependencia”

**Campoverde M. (2014)**, en su estudio titulado: “Desempeño docente en proceso de enseñanza aprendizaje en nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quebedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014” UCL. Ecuador. La población se focalizó en una autoridad, 05 docentes y estudiantes de 3ro a 7mo, con una población total de 176 involucrados. La técnica fue la observación y la encuesta y los instrumentos fueron un cuestionario de autoevaluación y un registro de observación. La investigación concluye que: “En el proceso de este trabajo investigativo se pudo determinar que el desempeño docente en los Procesos de enseñanza aprendizaje en la Unidad “Educativa Belisario Quevedo” implica un papel imprescindible dentro del desarrollo académico en referencia a los ámbitos de gestión legal, planificación del aprendizaje liderazgo, y comunicación para el mejoramiento de la práctica docente. Se comprobó que los

mejores aspectos evaluados corresponden al desempeño de los docentes de la institución y a la interacción entre estudiantes y docentes fuera del aula. Por otra parte, en relación a esta variable, se encuentran diferencias en la distribución administrativa y académica, afectando el trabajo de los docentes y la comunicación entre el docente – alumno, lo cual trasciende en el nivel de rendimiento del estudiante”.

**Flores, C. (2015)**, en su estudio: “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes. Un estudio de liderazgo educativo en la VI Y VII Regiones de Chile. Granada-España. Con una muestra de 479 docentes. Los instrumentos que se utilizaron en este estudio procedieron de entrevistas mediante el cuestionario. El análisis de los datos permite concluir que: “el proceso de influencia del liderazgo transaccional es probablemente instrumental, en tanto, el liderazgo transformacional implica probablemente la internacionalización de la motivación por inspiración, este, permite que se genere en el entorno altas expectativas para los miembros que pertenecen a la comunidad educativa, al distinguir un alto nivel de eficacia en el funcionamiento de la institución.

**Jaime M., (2015)**, En su análisis: “estudio de liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos – tecnológicos de la Universidad Cooperativa de Colombia, de Bucaramanga - Colombia”. La muestra estuvo formada por 112 colaboradores (100 estudiantes, 8 profesores y 4 directivos). Concluyendo: “Se establece que el liderazgo transformacional predomina sobre el transaccional y el correctivo evitador. Los estudiantes perciben presencia de los tres liderazgos, en el mismo orden. Cada uno de los estilos de liderazgo se identifica con un número de actitudes, comportamientos y prácticas que lo definen. Se logra conocer los ítems que integran cada uno de los estilos, se identifica cuáles son auto percibidos y percibidos de forma frecuente y cuales están ausentes o se presentan esporádicamente. De esta manera se pueden establecer las actitudes comportamientos y prácticas que deben ser fortalecidas o no en docentes y directivos, a partir del o de los tipos de liderazgo que se quieran fortalecer en el centro educativo, acorde a su visión, objetivos y metas”.

### **Ámbito nacional:**

**Calla G., (2010)**, En su investigación: “Estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de los alumnos en un instituto superior del Callao” USIL-Lima. Al medir las variables usó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. La investigación concluyó en lo siguiente: aprueba la hipótesis de investigación. Es decir; que predomina de manera positiva estilo democrático sobre desempeño docente. Los alumnos indican que el desempeño del docente en su dimensión capacidad pedagógica es medio, así como en la emocionalidad, nivel de responsabilidad de sus funciones laborales y nivel educativo, sin embargo, consideran que su nivel es bajo en las relaciones interpersonales, por lo contrario, existe correlación significativa y negativa entre el puntaje liderazgo del profesor en su dimensión autoritario según puntaje desempeño (-0.21). Apreciándose que los alumnos tienen una percepción baja de la dimensión autoritaria en los docentes. Es decir, a mayor estilo autoritario menor desempeño docente”.

**Cuellar E. (2010)**, En “Estilos de liderazgo docente y convivencia escolar en la institución educativa Callao”. USIL – Lima. Usó un temario diferente para medir el estilo de liderazgo y convivencia escolar. La muestra se formó por 270 estudiantes de cuarto y quinto del nivel secundaria. La investigación concluyó: “Los docentes de la Institución Educativa Callao al ejercer un mejor estilo de liderazgo, desarrollará un mejor clima en la convivencia escolar, tanto docentes como estudiantes y a su vez entre ellos mismos. En ellos no existe un alto grado de relaciones interpersonales con sus padres, siendo limitadas y deficientes. En igual porcentaje encontramos en la dimensión comportamiento en grupo, siendo inadecuado, así como la identificación con el mismo. La variable convivencia escolar presenta que las relaciones interpersonales tienen relación directa, fuerte y significativa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa Callao. La variable convivencia escolar presenta que el comportamiento en grupo tiene relación directa, fuerte y significativa con el liderazgo de los docentes. La variable convivencia escolar nos refiere que la identificación con el grupo tiene relación directa, positiva y significativa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa Callao. Con esta conclusión aceptamos la hipótesis general de investigación.

**Juárez A., (2012)**, Su estudio titulado: “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao” USIL – LIMA. Tuvo de muestra 22 docentes que pertenecen al MINEDU, Ministerio del Interior y APAFA, 150 estudiantes y el subdirector. La investigación determina que “El nivel del desempeño de los docentes de secundaria tiene una elevada disposición a presentar niveles buenos. Con respecto a la planificación de labor pedagógico el subdirector de formación general se encuentra en un nivel bueno. La opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel bueno. En líneas generales los desempeños tanto de docente, subdirectores y estudiantes arrojan resultados positivos.

**Espinoza J., Vilca C., y Pariona J., (2014)**, En su estudio: “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima-” UNE. La muestra es de 37 estudiantes. Después de rigurosos análisis concluyeron de la siguiente manera: Se comprobó la hipótesis, que el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico. ( $p < 0.05$  y Rho de Sperman = 0.673, correlación positiva media entre las variables con un 43% de varianza compartida), por lo tanto, se aprueba la hipótesis”.

**Flores R., (2015)**, En su estudio: “La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012” UNE – Lima. Su muestra fue de 287 estudiantes. Se analizaron los resultados a nivel descriptivo, utilizando porcentajes y frecuencias para medir las variables que se estudiaron. El estudio concluyó: La variable de calidad del desempeño docente se manifiesta fundamentalmente en el nivel medio o regular, igual resultado presenta la variable rendimiento. En consecuencia, hay relación entre las variables calidad del desempeño docente y rendimiento académico.

### **Ámbito local:**

**García G., (2015)**, en su estudio: “Liderazgo del Personal Directivo en la Gestión de Conflictos Organizacionales, institución educativa “César Vallejo”, Iquitos” UNAP. La muestra estuvo conformada por 38 colaboradores, entre administrativos y profesores de la Institución educativa. Para la recolección de datos se utilizó dos técnicas: la encuesta y la entrevista focalizada, de instrumento se utilizó un cuestionario. La investigación concluyó en lo siguiente: “Se determinó los estilos de liderazgo del personal directivo, tales como el autocrático, situacional, democrático, liberal y transformacional, al hacer el análisis respectivo de la importancia de cada uno de estos tipos de liderazgo, de ello se puede inferir que en la Institución existe un buen liderazgo”.

**Romero L., (2016)**, En su estudio “Estilo de liderazgo del personal de la Universidad Científica del Perú, en la ciudad de Iquitos” UCP. Su muestra estuvo conformada por 80 trabajadores. Se utilizó un cuestionario. La investigación concluyó en lo siguiente: “El 90 % no toma en cuenta las propuestas del personal, el tipo de liderazgo que ejercen es el autocrático, ya que solamente una persona toma las decisiones por los demás. Los efectos del estilo de liderazgo repercuten de la siguiente manera: El 58.7 % No llaman la atención en una forma reservada, y el 65% no enseña a corregir, para no cometer el mismo error.

**Caro M., (2015)**, en su estudio titulado: “Desempeño Docente en los niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555 – Iquitos 2015”. La población total fue 35 alumnos. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario. Concluyó: “La dimensión **Personal** en el desempeño docente fue negativo en niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014. - La dimensión **Profesional** en el desempeño docente fue positivo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014. - La dimensión **Social** en el desempeño docente fue positivo en niños de segundo grado de primaria de la institución educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2014.



### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **ESTILOS DE LIDERAZGO**

##### **El Liderazgo**

Para puntualizar y definir sobre liderazgo, vamos a realizar las siguientes citas: Hersey y Blanchard (1998; 90) “El liderazgo es la presteza de repercutir e influencia sobre las personas, para que se sientan motivados positivamente y luchar hasta alcanzar los objetivos del grupo”. Un líder mueve masas, jamás se interesa por resultados individuales y menos para el beneficio propio, el buen líder busca que todos los integrantes salgan merecedores por el esfuerzo, no descansa hasta que las metas están logradas y la satisfacción en conjuntos. Por eso es que Tigani (2006; 10) los manifiesta como “la capacidad de medir con equidad, sin favoritismo ni arbitrariedades y aplicando normas parejas para todos sin privilegios ni preferencias hacia nadie, menos para el propio líder. Todo se debe medir con la misma vara”. Este líder siempre busca hacer merecedor de la abundancia y el resultado de manera justa y sobre todo equitativa para sus seguidores, de esta manera no crea resentimientos ni divisionismos entre los miembros.

Se dice que los líderes son seres innatos, algunos se hacen con la práctica, otros líderes de por sí tienen un aspecto que persuaden a las multitudes, mientras que otros no se sienten capaces de lidiar frente a un público, otros llevan el líder innato, pero no emergen porque no se sienten preparados, la mayoría se encuentra en algún punto intermedio. Los líderes se adecuan a las circunstancias para concertar su estilo de liderazgo.

En definición general, el líder tiene la capacidad de influir a una persona o al grupo, el líder va influenciar a masas y estas a su vez buscan en él una inspiración, modelo, emulación para conseguir un objetivo o cierta meta común, por lo tanto, el peso de un líder va a depender si éste direcciona de manera positiva para lograr el objetivo o simplemente recaerá sobre sus hombros el declive de una esperanza masificada si no lo logra.

Es por eso que, Robbins (1998; 45) detalla “los líderes son capaces y tienen la habilidad de influir en otros con naturalidad y poseen autoridad gerencial, no de forma autoritaria, sino emulativa y empática. A su vez, Koontz y Weihrich (2002), lo definen como el proceso o arte de influir en las personas para que se esfuercen con buena disposición y entusiastamente hacia la consecución de metas grupales”, por eso se considera como una característica esencial al momento de dirigir personas a alcanzar sus metas a través las superaciones de sus potencialidades intrínsecas sumando a las extrínsecas.

De esta manera se puede inferir que el liderazgo es un elemento fundamental en la dirección de un conjunto, la destreza de dirigir eficiente y eficazmente es uno de los mayores retos para comprender los elementos básicos de la administración y dirección.

Entonces, apuntando en el ámbito escolar, se entiende al liderazgo como la forma en que los directivos de las Instituciones Educativas, se concentran en los procesos de planificación y ejecución de los docentes. Esta característica del contexto educativo, obstaculizó el proceso eficaz de desarrollar las competencias del liderazgo, para el cual necesita de programas que permitan la permanente capacitación para revitalizar las actitudes, conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas profesionales. Por lo tanto, el líder debe caracterizarse por ser una persona flexible y accesible, que tenga un trato horizontal, capaz de afrontar cambios y nuevos retos para obtener resultados concretos.

### **Características que debe tener un líder**

A continuación, se detalla las características que debe tener un líder, cabe recalcar que estas características pueden variar y ser flexibles según las realidades y los contextos. Sabiendo que los objetivos no son imposiciones, sino concertaciones con el grupo. Va a depender mucho de que las masas son multitudinarias, el líder va adquiriendo más funciones y objetivos es ahí que debe emplear estrategias para delegar responsabilidades y crear nuevos líderes. Se puntualiza las características del líder:

- ✓ El líder debe ser comunicativo con cada miembro del grupo, porque el líder expresa abiertamente las opiniones y conocimientos, consigue que los integrantes lo entiendan, atiendan y escuchen, por otra parte, también deber ser receptivo de las ideas de los miembros del colectivo.
- ✓ Fija sus metas y objetivos de manera concertada, con estrategias bien planteadas y viables.
- ✓ Debe estar a la vanguardia, tener información actualizada.
- ✓ Su escudo debe ser la responsabilidad.
- ✓ La toma de decisión del líder es de suma importancia, sumado al respaldo del colectivo y en el contexto donde se desenvuelven.
- ✓ Se muestra abierto y accesible, a las opiniones de los miembros a quien dirige.
- ✓ Es innovador y trabaja a la par del mundo tecnológico y competitivo.
- ✓ Es cordial, amable y optimista.
- ✓ El líder debe dejar legado, es decir, formar nuevos líderes que transmita la información y enseñanzas de éste. Un líder siempre debe influir sobre los demás, sin forzar a alguien, es inspirador.

### **Estilos de liderazgo**

Se describen cuatro estilos de liderazgo, aunque debemos tener en cuenta que existen más estilos, según los distintos autores que lo estudie y el contexto en que se desarrolla.

### **Liderazgo transformacional**

Este término fue introducido por Burns J. (1978) a finales de los 70 y desarrollado por Bass, B. y Avolio, B. (1991); quienes elaboraron su propia definición, los autores consideran que es un liderazgo efectivo en distintas

situaciones, tanto civiles como militares. Su uso puede ser tan efectivo en cualquier circunstancia, ya que el líder busca que los adeptos afloren las capacidades dormidas que llevan en su interior, que le va a permitir desarrollar buenos resultados y sacar lo mejor de sí.

Bass, creador y estudioso de esta forma de liderazgo, lo define de los resultados que imparte el líder hacia los partidarios. Las características de un líder transformacional, producen cambios notables en los adeptos, cuando logra concientizarlos acerca del valor y la importancia que recubren los resultados después de realizar las labores propuestas, provocando que emerja la confianza de aquellos que originalmente no creían tenerlo y son motivados a lograr más de lo inicialmente se había planteado.

Las transformaciones exitosas marcan el poder del liderazgo; es innegable su importancia del comportamiento, ya que es tomado como guía por sus adeptos, también provocan inspiración, estimulan intelectualmente buscando que obtengan ideas creativas y nuevas y por último los líderes muestran una atención especial a las necesidades del individuo, pero de manera personalizada para su desarrollo como persona y profesional, guiándolo y haciendo que construya su camino.

### **Liderazgo Transaccional**

También conocido como liderazgo institucional, este estilo usa estrategias de premiación o sanciones, enfatiza que las metas deben estar bien delineadas para lograrlo y una vez hecho recompensarlo y por lo contrario si no se logra el objetivo tener su sanción por el incumplimiento. De acuerdo al criterio de (Popper y Zakkai, 1994), el líder es una persona que diagnostica y analiza, el líder efectivo; discierne todas las expectativas e insuficiencias de sus seguidores y responde a ellas con trabajos realizados.

Finalmente, el líder debe combinar la técnica de los dos liderazgos mencionados líneas arriba, para que consiga compromiso a corto plazo y que con la práctica fije metas a largo plazo, procurando que desarrolle las habilidades

escondidas de los individuos y que se estimule con recompensa cuando se concretice una meta fijada.

### **Liderazgo Democrático**

Este tipo de liderazgo permite que el conjunto de personas que se está dirigiendo establezcan la política de dirección, proponen libremente las sugerencias sobre los procesos y tareas para que se elijan a los representantes o los responsables que realizarán las distintas actividades que se desarrollan, en este tipo de liderazgo las interrelaciones entre el líder y los miembros son de manera horizontal, permitiendo la libre participación.

El líder democrático o participativo consulta las decisiones y las acciones que se realizará, es por ello que solicita la participación del conjunto para concertar. Este líder no prioriza las responsabilidades a los más hábiles ni desmerece las opiniones de nadie, pues busca la opinión de la persona que no emprende ninguna actividad, hasta las personas más influyentes. Tal cual como lo describe Robbins (1998) el líder democrático-participativo pide sugerencias a los súbditos de manera objetiva para tomar las decisiones que se va a proponer, y sobre todo, se limita a los hechos en sus críticas y elogios.

El líder democrático presenta los siguientes comportamientos:

- Encarga y orienta las metas a trabajar.
- Disposición para debatir y escuchar, los miembros tienen la libertad de presentar su opiniones y puntos de vista.
- Igualdad en el trato, no discrimina ni jerarquiza.
- Buenas relaciones, busca la paz y armonía entre los miembros.

Este estilo de liderazgo es el preferido por la mayoría, por lo tanto, es el más usado por muchas personas aspirantes a ser líderes. La característica de este estilo es que busca la participación de todos los miembros concertando las decisiones.

### **Liderazgo situacional**

Este liderazgo ha sido desarrollado por Hersey P. y Blanchard K. (1998). Este tipo de liderazgo es un modelo que se adapta a diferentes tipos de liderazgo adecuándose a las circunstancias, su especialidad es de influenciar a los miembros a utilizar su capacidad en la obtención de que se cumplan metas en común. Se puede mencionar tres aspectos, según la circunstancia donde se va a ejercer el liderazgo:

- a)** Muestra poder en el cargo: surge de la autoridad organizacional, influye a los adeptos seguir instrucciones para lograr las metas del grupo
- b)** Estructura de la organización: cuando las labores están debidamente explicadas, y cumple con mayor responsabilidad las labores asignadas.
- c)** La interrelación entre el miembro-líder: el líder se muestra flexible y brinda confianza para que los seguidores puedan conversar plenamente de manera horizontal.

### **DESEMPEÑO DOCENTE.**

Al docente se le considera que posee un papel muy importante, es el principal actor para mejorar la condición académica de la Educación Básica Regular, en sus diferentes niveles, cultivador de ciudadanos de calidad, trabajando de la mano con el personal directivo, docentes, estudiantes y los padres.

Es por ello que en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial el Ministerio de Educación (2008), describe a un docente como un mediador u orientador y no como una persona que solamente transmite información. Buscando que encuentre la autonomía en el estudio, así como establece el proceso de los pilares en la educación, aprender a conocer, cuando adquirimos el entendimiento de la comprensión, aprender a hacer, para desarrollarnos y desenvolvemos en nuestro entorno, aprender a vivir juntos, para poder vivir en armonía y lograr una buena convivencia y por último, aprender a ser, con el fin de encontrarse a uno mismo y descubrir la esencia que lleva uno.

### **Definición desempeño docente**

Para conocer la definición de desempeño docente, debemos saber que el término se utiliza con arraigo a partir del enfoque de “calidad” que estipula el Ministerio de Educación. Hoy el término desempeño, nos ayuda a garantizar y obtener el mejor producto del trabajo asignado. Se enfoca en el recurso humano, es decir, en el ser que va a desempeñar y va a dirigir al grupo de estudiantes.

Una propuesta de definición es de Montenegro (2007) “se refiere al desempeño como el “rendimiento”, es decir; que se enmarca a obtener resultados que puedan ser medidos. Tras el aporte del citado, se ha tomado mayor interés al logro obtenido por cada objetivo planteado, desde esta perspectiva se busca enfocarse más en los resultados.

Por otro lado, citando específicamente a Muchinsky (2002), detalla: que el desempeño puede ser considerado como un comportamiento, que un individuo realiza o desarrolla, con el fin de obtener un resultado que puede ser observada. En este caso no se enfoca a algún tipo de actividad basado en el factor económico, sino a lo conductual, sin especificar si el comportamiento se direcciona a lo positivo o negativo, sino que esta se pueda mostrar y apreciar para determinar el tipo que resultado que proporciona dicha actitud quien a su vez será calificada.

Por lo tanto, en líneas generales, su puede definir el desempeño docente, como el cumplimiento a una actividad satisfactoriamente realizada, siguiendo una metodología al momento del desarrollo, aplicando diferentes técnicas, para lograr el objetivo curricular que asigna el Ministerio de Educación.

### **Niveles del desempeño docente**

En el Perú, el Ministerio de Educación (2007) manifiesta que preexisten cuatro (4) Niveles donde un docente se desempeña, tales como: Nivel Básico, Intermedio, suficiente y Destacado. Pero se simplificó la idea en la medición de los niveles y con el transcurso de los años hasta la actualidad, se adaptó al nivel Deficiente, Regular, Bueno y el último Muy bueno.

Para lograr medir el nivel del desempeño docente, en esta investigación utilizaremos solamente tres niveles, “Deficiente, Regular y Bueno”.

### **Perfil de docente**

Aunque no exista un perfil universal y unificado de docente, deben considerarse en función al tipo de servicio que va a realizar, el entorno de su comunidad, y naturaleza de la institución, dado que el perfil básico del docente es formar científica-técnica, de ética profesional y humanista a sus estudiantes, se establecerá algunas características que el docente debe adoptar.

Es por ello que se manifiesta las siguientes características de perfil del docente para su desenvolviendo.

### **Área Profesional**

1. Tener una concepción epistemológica y axiológica de la pedagogía y la didáctica.
2. Tener una formación científica sobre la realidad social y educativa.
3. Ser capaz de asimilar los cambios pedagógicos.
4. Creador, innovador e investigador
5. Capaz de comunicarse por medio oral y escrito.
6. Espíritu crítico y autocrítico.
7. Ordenado en la práctica pedagógica.
8. Espíritu solidario.
9. Tener vocación de servicio.
10. Capacitado y actualizado permanentemente en los cambios científicos y tecnológicos.
11. Ser guía y orientador en el proceso de enseñanza – aprendizaje.



## **Área Social Cultural.**

1. Realizar acciones de educación comunitaria y de investigación
2. Relacionar en el trabajo la teoría con la práctica.
3. Contribuir a desarrollar una educación de calidad en la I.E.
4. Identidad institucional.
5. Participación activa y cooperativamente en las actividades comunitarias
6. Muestra empatía y tolerancia frente a situaciones problemáticas.

## **Teorías**

Citaremos y analizaremos algunas teorías sobre el desempeño docente.

### **Teoría de la equidad.**

Indica básicamente que está relacionada al conocimiento del empleador en cuanto a la atención que recibe: injusto o justo. Klingner y Nabaldian (2002) manifiestan: “rectitud, es una expresión que manifiesta una buena conducta y el cual produce que se trabaje con un nivel alto de eficacia y eficiencia en las labores asignadas de la organización. La dificultad de esta teoría se manifiesta que puede ser juzgada subjetivamente. A su vez, significa que el buen trato y la imparcialidad, son componentes fundamentales, del mismo modo de la buena comunicación entre los subordinados y los directivos.

Se entiende que esta teoría está constituida por dos factores: a) la equiparación con otros; b) y el rendimiento. En el primer caso es la recompensa que obtiene cuando se relaciona con otros miembros y la segunda se refiere al aporte y rendimiento con su trabajo.

Es incuestionable, que la teoría faculta conocer el desenvolvimiento positivo o negativo donde el docente se desempeña, ya que si cada estudiante recibiría un trato justo y equitativo por parte del docente logrará los resultados esperados, debido a que los seres humanos tienen expectativas y metas a lo largo de la vida, y si en caso de no cumplirlos crea un sentimiento de frustración y reacciones negativas, pero con la buena dirección podrá ser resuelto.

### **Teoría de Jerome Bruner**

Pues bien, esta teoría afirma que el conocimiento se adquiere por una serie de métodos internos cognoscitivos, combinando los componentes que recibimos mediante los sentidos, con el propósito de adquirir un significado de la realidad. Es por ello que se les denomina como la teoría cognitivista.

Según Palacios (1979), las experiencias generales mediante el desempeño docente y los conceptos nuevos adquiridos por los estudiantes, son significativas, porque facilitan la construcción de nuevos conceptos e ideas, combinadas con el conocimiento y las experiencias anteriores.

Destaca tres campos de interacción para la construcción entre el alumno y el docente, a saber, el aprendizaje se relaciona con el contexto y las experiencias, que hacen que el estudiante aprenda de manera autónoma, haciendo posible el aprendizaje fácilmente que ayuda a completar el proceso de conocimiento, la adquisición de habilidades que se adquiere con la experiencia y el desarrollo de competencias que se va dando a lo largo de la vida.

### **Teoría sociocultural de Vygotsky**

Un aspecto muy importante sobre esta teoría, es que se centra en el desarrollo del conocimiento con la adquisición que se localiza en la zona de exploración mediante las interacciones sociales y culturales, que faciliten el pleno desarrollo, el conocimiento intelectual, la facilidad para el aprendizaje intencional y las habilidades.

Esta teoría Valeiras Esteban (2006) lo enfoca como el desarrollo social que tiene su base en el conocimiento humano que lo adquiere en la cultura y la sociedad, su tema central es la interacción social que desempeña una relación entre el docente y el alumno y para lograr la integración cognoscitiva en la organización mental.

Por otra parte se sugiere que “la teoría de Vygotsky Lev.S (1978) suministra a los alumnos ambientes sociales a la experimentación de distintas materias del

conocimiento junto al docentes y experiencias extremas, que pueda ser usado en la construcción del aprendizaje al servir como instrumentos en la adquisición de nuevas competencias a través de un adecuado desempeño que apoya la formación y promueve el diálogo, la discusión, la resolución de problemas, para la comprensión y crecimiento cognitivo de los alumnos”.

### **Teoría de Jean Piaget**

El reconocimiento que tiene esta teoría es por el aporte del principio **Constructivista del Conocimiento** que propone Piaget J. (1970), él observó que la interacción y adaptación con el entorno se obtenía conocimiento, conjuntamente se manifiesta en la asimilación y acomodación de experiencias que contribuyen a nuevos conocimientos. Las estructuras cognitivas que existen en el alumno determinan el modo en que percibirá y procesará la nueva información. En este proceso de aprendizaje y generación de conocimiento está de manera significativa la forma como el docente, mediante su desempeño, presenta las estructuras mentales para la nueva comprensión.

Por otro lado, García (2000), menciona que. “El desempeño docente influye significativamente en sus estructuras cognitivas existentes que establecen la forma de procesar la información, la modificación y la comprensión del nuevo conocimiento”. En la acomodación del conocimiento el alumno desempeña un rol muy importante y activo donde se producen desarrollos cognitivos cada vez más completos, sólidos que paso a paso construyen y complementan para adquisición de competencias determinadas que definirán su conceptualización concreta de su realidad y la construcción de su conocimiento.

### **Teoría del aprendizaje basado en problemas.**

En esta teoría el principal ejecutor es el estudiante, ya que éste es el principal protagonista para el desarrollo de su aprendizaje y la adquisición de su conocimiento, donde la indagación por parte el alumno es importante el método de aprender mediante problemas y que guiará el proceso del aprendizaje. Se ha convertido en una de las metodologías activas más eficaz y cada vez más extendida

en el sistema educativo, pues permite diseñar los temas y los itinerarios de aprendizaje con mayor libertad.

Egido Gálvez et al (2006), manifiesta que “esta estrategia, utilizada mediante un adecuado desempeño profesional del docente, hace que los problemas, que se manifiestan en la adquisición de un aprendizaje permanente”. Por otro parte De arriba de la Fuente (2008) expresa que “las metas de este aprendizaje se centran en la interacción del docente con el estudiante, haciendo que el último desarrolle habilidades de pensamiento de alto grado mediante la aplicación de casos complejos y la búsqueda de desarrollar soluciones posibles. Mediante este método permite que el estudiante adquiera los conocimientos, habilidades y destrezas suficientes para actuar en contextos reales a través del ensayo error, toda vez que ira determinando distintas soluciones hasta resolver el problema.

Por lo tanto el Aprendizaje Basado en Problemas, tiene por finalidad formar estudiantes con la capacidad de desenvolverse de manera genuina y sin contratiempo durante las acciones que realiza tanto en el ámbito personal como en lo profesional, ya que observará a los problemas como oportunidades para mostrar las capacidades de solucionarlo, convirtiéndose en una persona analítica y reflexiva, vale decir; que se convertirá en una persona que valora e integra el conocimiento a partir del problema que los conducirá a la adquisición de resolución de dichos problemas y competencias profesionales mostrándose apto ante las adversidades y desenvolviéndose hasta encontrar una solución.

### **Dimensiones del desempeño docente**

Para obtener un buen producto se deben reconocer las diversas dimensiones desarrolladas en cada una de las materias estudiadas. Las competencias que más se trabaja a lo largo de la carrera de dimensiones propiamente dicha para el desempeño docente es la integración de las dimensiones o procesos que representan las diversas asignaturas para el diagnóstico o la intervención en una situación educativa. Si bien cada autor determina las dimensiones que se adecúe al contexto donde lo desarrolla, se optó por desarrollar

el desempeño docente con las siguientes dimensiones - indicadores: en primer lugar, los Planeamientos del curso, luego Aprendizaje significativo, ética y desarrollo sustentable y finalmente con las Relaciones Interpersonales. Tomando los diversos criterios de saberes y desarrollo de capacidades para obtener el buen desempeño docente, demostrando profesionalismo y altura en la clase. Enmarcándose con fundamentos metódicos y teóricos, con herramientas y materiales didácticos para obtener productos y estudiantes eficientes y eficazmente preparados para su vida personal, ciudadana y profesional futuramente.

### **Planeación del curso**

Se plantea que la planeación es la capacidad de diseñar innovadoramente la enseñanza, de una manera ordenada y pautando las actividades a desarrollar, pues tiene el propósito de obtener resultados de la programación de la asignatura, según el nivel en el que se desarrollará la clase.

El docente planifica y organiza el desarrollo de enseñanza – aprendizaje, donde incluye los contenidos que la currícula estipula, del mismo modo, adhiere las capacidades y los principios pedagógicos que se necesite para obtener resultados óptimos y de calidad en los estudiantes, considerando sus características individuales y personales, culturales y socioeconómicas.

Es importante que se desarrolle una planeación del curso y es que en las diferentes evaluaciones de desempeño docente que se realizó se logró comprobar que afecta el aprendizaje del estudiante, cuando no se planifica oportunamente tal cual lo determina el MINEDU (2015) divisó que, “un alto índice considerable que establece el currículo sobre las capacidades no eran desarrolladas en el aula por los docentes, por ello repercute las oportunidades de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes; del mismo modo, que las capacidades más desarrolladas ocasionalmente son las que se trabajan mediante tareas de baja cognitiva”.

## **Aprendizaje significativo**

Para entender esta dimensión citamos a Ausubel D., Novak, j., y Hanesian, H. (2009) que determina “que si un estudiante construye una información nueva con la que ya posee, porque la obtuvo con la adquisición de su experiencia y reconstruye ambas con información con una nueva propuesta por él mismo, se vuelve significativa” es decir, adecúa conocimientos nuevos y previos con su realidad y su contexto para reestructurarlo y cristalizarlo en su actuar”

En la argumentación de Pozo, J. (2005: 74), Manifiesta que: “el entendimiento es el desarrollo donde se obtienen nuevos conocimientos, conductas, habilidades o valores y destrezas a través de la experiencia”. Consignando la disciplina como autoridad, la comunicación clara y sencilla de los contenidos del saber, hacer, aprender y ser, con la intervención de metodologías y estrategias que designan al estudiante como el protagonista y el centro en el desarrollo de su aprendizaje.

La educación y el desarrollo personal están relacionados con el aprendizaje humano. Por lo tanto, la educación debe estar orientado adecuadamente y esta a su vez favorecer en el momento que el estudiante se muestra motivado y dispuesto a aprender cosas nuevas y nutrir sus conocimientos.

El aprendizaje pasó por diversos estudios basados en la experiencia, efectuado en animales y el hombre. Calculando logros y avances que se consiguen en tiempos determinados, se requiere las líneas curvas de progreso, que indican la importancia de la repetición de algunas situaciones y necesidades fisiológicas, de «los ensayos y errores», indica la última relación del aprendizaje con los reflejos condicionados. En esta parte del proceso de enseñanza de la clase es fundamental para la formación del estudiante, porque cristalizará sus conocimientos lo que acompañara a lo largo de su vida, y que a medida que conozca nuevos conocimientos se ira fortaleciendo, por eso es que se lo establece como significativo.

## **Ética y desarrollo sustentable**

Los seres humanos desarrollamos, emociones, actitudes, decisiones y desde lo moral nos permite cuestionarnos acerca de lo bueno o lo malo de nuestras tomas de decisiones y actitudes frente a situaciones determinadas. A esto se suma un punto muy importante que es la ética ambiental, que trata sobre los problemas y dificultades en el ámbito moral, correspondiente medio ambiente. Marcos (2001: 315). Si bien es cierto que el ser humano es un ser con raciocinio y entendimiento, también debe ser cuidadoso y respetuoso con el medio que lo rodea, ya que ahí desarrollará y demostrará todo el conocimiento que adquiere.

El deterioro del patrimonio ambiental y natural se refleja y evidencia en la actualidad en numerosos informes, cifras alarmantes, que muestran la destrucción consciente o inconsciente del hombre, toda vez que se asimila los cambios ambientales y lo impredecible que es este puede ser. El ambiente se está agotando para las nuevas generaciones los predecesores no lograran disfrutar la herencia social que nos dejaron nuestros ancestros. Es por ello que se debe mostrar a profundidad en las aulas sobre el deterioro y divorcio que ocasiona nuestras interacciones con el ambiente, debemos enseñar a nuestros estudiantes mediante la práctica realizando un mejor usufructo y medir la correcta repartición de los recursos que se consumen y producen, procurando que dichos recursos no se agoten para la conservación de nuestras futuras generaciones y sobre todo respetando y valorando para que sea perdurable.

La cognición del desgaste del medio ambiente muestra un sentir humanista, determinada en una doble dimensión. En primer lugar, es que los humanos son conscientes que dependen de la naturaleza, vivimos por ella y para ella; la segunda, es que el hombre es el único ser responsable de cuidar de ella, ya que los otros seres vivos los cuidan de manera instintiva y sostenible. La ética juega un rol muy importante, pues el declive ecológico necesita de valores comunes y una gran concientización. En definitiva, debemos cuidar el medio ambiente, es una cuestión moral y de comportamiento, porque de nada servirá obtener grandes avances científicos y tecnológicos sino vamos a tener donde mostrarlo, y que mejor lugar de

enseñanza sobre este tema es en el aula, es por ello que el docente debe mostrarse muy empático con la naturaleza y transmitir ese mismo sentir a sus estudiantes y lograr obtener un mundo maravilloso donde habitar en armonía unos con otros.

Si bien el hombre acondiciona su medio para subsistir y sobrevivir por lo tanto debemos ser conscientes de que el planeta es un lugar complejo, interdependiente y plural. Con la concientización ambiental y la transmisión de conocimientos teóricos que se dicta en clases en las distintas materias, formaremos estudiantes integrales y futuros ciudadanos responsables, completos y respetuosos con su medio ambiente.

### **Relaciones interpersonales**

El ser humano es un ser gregario por naturaleza, requiere la compañía de sus pares para subsistir, ya sea para afrontar la supervivencia o por simple acto de compartir sentimientos y reproducirse para mantener la especie. Los docentes obtienen un resultado considerable en la motivación del estudiante, porque retroalimenta y transmite información valiosa. Cuando un docente califica, no solo aprueba o desaprueba, sino que permite a los estudiantes ver por ellos mismos las habilidades y destrezas donde mejor se desenvuelven.

Un rol esencial a las relaciones maestro – alumno y maestro – padre de familia, es en el trabajo que desarrolla el maestro dentro y fuera del aula, y que dirige de forma multilateral, emocional y contextual el comportamiento y personalidad que reflejará frente al estudiante, es por ello que destaca un lugar importante en la formación del estudiante y su realidad.

Sacristán (1992) manifiesta que un docente eficaz se caracteriza como un individuo apropiado y valioso para la sociedad, competente, practicante reflexivo, gestor de cambio, investigador, intelectual transformador e intelectual crítico que:

- Motiva al estudiante, conoce los contenidos y los saberes pedagógicos.
- Facilita y provoca buenas enseñanzas, obteniendo que los estudiantes aprendan por sí mismo, con su ayuda y orientación.



- Tiene la capacidad de crear e innovar, con el fin de responder a las expectativas que el currículo exige.
- Promueve en los estudiantes en el desarrollo de los valores y conocimientos, complementando las habilidades necesarias con los pilares de la educación.
- Descubre cualidades en sus estudiantes, consideradas indispensables para el futuro, busca que el estudiante sea creativo, receptivo al cambio y la innovación, que se convierta en un individuo versátil en el conocimiento con actitud crítica.

## 1.4 Formulación del problema

### Problema General:

¿Qué relación existe entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018

## 1.5 Justificación del estudio

Se enfocará en estudiar Estilos de Liderazgo y la relación del Desempeño de los Docentes en el segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, debido que la problemática social se centra en el sector educación y apuntan a que muchos de los docentes no muestran un buen desempeño en las aulas; por la tanto, ocasiona un efecto negativo en los estudiantes, del mismo modo determinaremos el nivel de estilos de liderazgo que proyecta el docente hacia sus estudiantes y de qué manera repercute hacia los mismos.

Es por ello que se justifica desde los siguientes puntos de vista: de convivencia, relevancia social, las implicancias prácticas, el valor teórico y la utilidad metodológica:

**Conveniencia:** El resultado del estudio nos permitirá conocer cuan necesario es el Estilo de Liderazgo de los docentes que se desempeñan en el nivel secundario durante el proceso del aprendizaje y la enseñanza, de esta forma lograr verificar la calidad educativa. Asimismo, verificar el nivel desempeño docente que tiene en el aula.

**Relevancia social:** el presente estudio contribuirá a mejorar el liderazgo en los docentes para realizar un mejor desempeño en el aula, también la trascendencia que proyecta con el fin de mejoras en la educación para que brinden un buen servicio.

**Implicancias prácticas:** El presente estudio aportará información válida a mejorar las prácticas de liderazgo docente en todas las áreas, del mismo modo; servir como modelo a seguir en otras instituciones educativas, con el propósito de

mejorar la relación estrecha entre docentes líderes y el buen desempeño de las enseñanzas y aprendizaje, formados a partir de una excelente convivencia entre los actores.

**Valor teórico:** Aportará la sistematización de un marco de las teorías que sustentan esta investigación sobre estilos de liderazgo y desempeño docente que servirán como modelo y aporte a futuras investigaciones.

**Utilidad metodológica:** Se utilizarán instrumentos de recopilación de datos validados y confiados que podrán ser usados en otros estudios, previo análisis y adecuación a la realidad concreta.

## **1.6 Hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **General:**

Determinar el nivel de relación que existe entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

### **Específicos.**

a) Identificar el tipo de Estilo de liderazgo que practica el docente del segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.

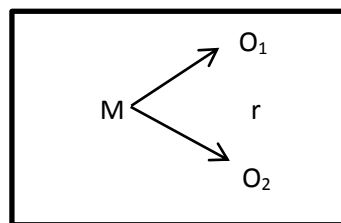
b) Determinar el nivel del desempeño docente en estudiantes del segundo grado Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.

c) Establecer la relación que existe entre el Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en estudiantes del segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, no se manipularon las variables, sólo se remitió a recoger los datos para realizar la comprobación de las hipótesis, el diseño que se aplicó fue el correlacional, porque describimos la relación entre el Estilo de liderazgo y el Desempeño docente, y transeccional, porque se recolectó los datos en un solo momento y en un tiempo único. Presentamos el diagrama que utilizamos:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación a la variable Independiente: Estilos de Liderazgo.

O<sub>2</sub> = Observación de la variable Dependiente: Desempeño Docente.

r = Posible relación existente de ambas variables.

## 2.2. Variables, Operacionalización.

### Variables:

**Variable independiente (X):** Estilo de liderazgo, según Hersey, P. y Blanchard, K. (1998; 90) “manifiesta que el liderazgo es la destreza de influenciar en las personas para que se desenvuelvan eficientemente y poder lograr las metas del grupo.

**Variable dependiente (Y):** Desempeño docente, Ministerio de Educación (2008), plantea que: es un ser mediador y orientador, para el cual se solicita que el docente posea una actitud crítica y reflexiva, que este a favor del cambio, que sea creativo, además de poseer un amplio conocimiento en cultura general, que sea motivador y forme integralmente a sus alumnos.

### Operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador	Escala de medición
<b>Variable independiente (X): ESTILO DE LIDERAZGO</b>	<b>Hersey, P. y Blanchard, K. (1998)</b> “El liderazgo es la destreza de influenciar en las personas para que se desenvuelvan eficientemente y poder lograr las metas del grupo”.	Es el resultado del puntaje obtenido de la aplicación de la encuesta a todos los docentes del segundo grado del nivel secundario de la I. E. Rosa Agustina Donayre de Morey.	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Liderazgo transformacional.</b></li><li>• <b>Liderazgo transaccional.</b></li><li>• <b>Democrático.</b></li><li>• <b>Situacional.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Siempre (3)</li><li>• A veces (2)</li><li>• Nunca (1)</li></ul>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador	Escala de medición
<b>Variable dependiente (y):</b> <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Ministerio de Educación (2008)</b> , el docente es un ser mediador y orientador, para el cual es necesario que posea una actitud crítica y reflexiva, favorable al cambio y creativo, además de una amplia cultura general, que le permita motivar y formar integralmente a los alumnos.	Es el resultado del puntaje obtenido de la aplicación de la encuesta a todos los estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la I. E. Rosa Agustina Donayre de Morey.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Planeación del curso.</b></li> <li>• <b>Aprendizaje significativo.</b></li> <li>• <b>Ética y desarrollo sustentable.</b></li> <li>• <b>Relaciones interpersonales.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre (3)</li> <li>• A veces (2)</li> <li>• Nunca (1)</li> </ul>

### 2.3. Población y muestra.

#### Población

La población lo conformaron 405 estudiantes del segundo grado del nivel secundario, matriculados en el año escolar 2018 y los 38 docentes de todas las áreas que enseñan en el segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, del turno mañana y tarde.

A continuación, se detalla la siguiente tabla:

Cuadro N° 01

Estudiantes del segundo grado Nivel Secundario de la I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey distribuidos en los turnos mañana y tarde 2018

Turno	Sección	Total estudiantes	Subtotal
Mañana	A	33	204
	B	34	
	C	34	
	D	34	
	E	35	
	F	34	
Tarde	G	29	201
	H	30	
	I	27	
	J	31	
	K	31	
	L	29	
	M	24	
Total			405

Fuente: Nómina de Matrícula – 2018



Cuadro N° 02

Docentes que enseñan en el segundo grado Nivel Secundario de la I.E.Rosa Agustina Donayre De Morey distribuidos en los turnos mañana y tarde 2018.

<b>Turno</b>	<b>Área</b>	<b>Total profesores</b>	<b>Subtotal</b>
<b>Mañana</b>	Comunicación	2	19
	Matemática	2	
	Historia Geografía y Economía	3	
	Formación Ciudadanía y Cívica	1	
	Persona Familia y Relaciones Humanas	2	
	Ciencia Tecnología y Ambiente	2	
	Inglés	2	
	Educación Física	1	
	Educación para el trabajo	1	
	Religión	2	
	Educación artística	1	
<b>Tarde</b>	Comunicación	2	19
	Matemática	2	
	Historia Geografía y Economía	3	
	Formación Ciudadanía y Cívica	1	
	Persona Familia y Relaciones Humanas	2	
	Ciencia Naturales	2	
	Inglés	2	
	Educación Física	1	
	Educación para el trabajo	1	
	Religión	2	
	Educación artística	1	
<b>Total</b>			<b>38</b>

Fuente: Planilla de docentes contratados y nombrados 2018.

## Muestra

El tamaño se calculó a través de la fórmula para muestras finitas. Fue estratificada proporcional al número total de estudiantes por Sección y se aplicó la fórmula de afijación proporcional, que indicamos:

$$n = \frac{NZ^2 (p) (q)}{(E)^2 N + Z^2 (p q)}$$

Dónde:

- n = el número de la muestra
- N = Número total de la población
- Z = 1.96 (95 % Nivel de confianza)
- P = Probabilidad de ocurrencia del evento (0.50)
- q = Complemento de p (0.50)
- E = Error 5 % (0.05)

Al reemplazar datos se determinó el tamaño de la muestra de estudiantes:

$$\begin{aligned} n &= \frac{(405)(1.96)^2 (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (405) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)} = \\ n &= \frac{388.962}{(0.0025) (405) + (3.8416) (0.25)} = \\ n &= \frac{388.962}{1.0125 + 0.9604} = \frac{388.962}{1.9729} = 197,15 \end{aligned}$$

**n = 197 estudiantes.**

## Método de Muestreo

Para seleccionar a los sujetos del estudio se utilizó el muestreo probabilístico estratificado por afijación proporcional, porque los tamaños de los estratos poblacionales de cada sección son diferentes:

$$fh = \frac{n}{N} = KSh$$

En donde:

$fh$  = Fracción del estrato.

$n$  = Tamaño de la muestra.

$N$  = Tamaño de la población.

$Nh$  = Tamaño de la población en el estrato  $h$

$nh$  = Tamaño de muestra en cada estrato  $h$ .

La población son 405 estudiantes del segundo grado de Secundaria de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, tamaño de la muestra 197 estudiantes. La fracción para cada estrato  $fh$ :

$$nh = \frac{n}{N} * Nh$$

$$fh = \frac{197}{405} = 0.4864$$

Con la aplicación se consiguió que el tamaño de la muestra es: 197 Estudiantes, los mismos que serán distribuidos de forma proporcional en la siguiente tabla:

Dónde:

$h_i$  = Proporción según el número de estudiantes.

$N_i = n h_i$ , Tamaño de la muestra que corresponde a cada sección de las dos Instituciones Educativas (estratos).

Cuadro N° 03

Distribución proporcional de la muestra de estudiantes del segundo grado del nivel secundaria de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey - 2018.

Estrato	Sección	Total Población (fh)= 0.4864 Nh (fh) = nh	Muestra (nh)
Mañana	A	33	16
	B	34	17
	C	34	17
	D	34	17
	E	35	17
	F	34	17
Tarde	G	29	14
	H	30	15
	I	27	12
	J	31	15
	K	31	15
	L	29	14
	M	24	11
Total		N= 405	n= 197

Fuente: Elaborado por las investigadoras.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### Técnicas

Al recolectar la información se hará uso de las técnicas que indicamos:

TÉCNICAS	VARIABLES
- Encuesta	Variable independiente estilo de liderazgo
- encuesta	Variable dependiente desempeño docente

### Instrumentos

Para recoger los datos relevantes en la presente investigación se usará los siguientes instrumentos:

INSTRUMENTO	VARIABLE
- Cuestionario	Variable independiente estilo de liderazgo
- Cuestionario	Variable dependiente desempeño docente

### Validación y confiabilidad del Instrumento

Los instrumentos que utilizamos, previamente serán validados por tres (03) juicios expertos y la confiabilidad será comprobada mediante el método de Test Re-Test y el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach. (Hernández y otros, 2010, pág. 302).

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el estudio y verificación de la información y de datos se utilizará el software de estadística como:

- Distribución de frecuencias
- Media aritmética

La comprobación de hipótesis se efectuará a través de la prueba no paramétricas de la  $\chi^2$ , con un nivel de significancia  $\alpha$  0.05%.

La realización de la información trabajada se presentará en cuadros y gráficos estadísticos unidimensionales y bidimensionales.

La discusión sobre el resultado se realizará a través del cotejo de los resúmenes y las conclusiones de las Tesis de investigación referidas con los trabajos previos, con los planteamientos de las teorías relacionadas al tema.

En las conclusiones se expresarán desde la óptica de los objetivos que se plantearon y los resultados logrados con la recopilación de datos.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se acreditó y respetó el justo derecho a la confidencialidad, la imagen, intimidad de los datos que se obtuvo de los colaboradores que han participado en el presente estudio. Los instrumentos de la recopilación de la información serán anónimos. Sus fines son para cálculos estadísticos del estudio.

### III. RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de encuesta sobre el estilo de Liderazgo a los docentes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

Para análisis univariado en Estilos de Liderazgo, se consideró las siguientes dimensiones: 1) Liderazgo Transformacional; 2) Liderazgo Transaccional; 3) Liderazgo Democrático, 4) Liderazgo Situacional.

Los ítems fueron medidos mediante la siguiente escala:

- Siempre (3)
- A Veces (2)
- Nunca (1)

Para el análisis univariado en el Desempeño docente, se consideró las siguientes dimensiones:

- 1) Planeación del curso
- 2) Aprendizaje significativo.
- 3) Ética y desarrollo sustentable
- 4) Relaciones interpersonales

La medición se efectuó mediante la siguiente escala valorativa:

- Siempre (3).
- A veces (2).
- Nunca (1).

Y para lograr una evaluación global se estableció tres categorías:

- Bueno (81 – 90 puntos).
- Regular (51 – 80 puntos).
- Deficiente (30 - 50 puntos).

A partir de estos indicadores se midieron y resumieron las variables de estudio, realizándose el análisis bivariado e inferencial, mediante una tabla de contingencia que se utilizó para la verificación de la relación mediante la prueba estadística no paramétrica de la Chi Cuadrada ( $X^2$ ), con un nivel de significancia  $\alpha$  0.05%, que ha permitido la comprobación de la validez de la hipótesis.



**Análisis Univariado:** Estilos de liderazgo de los docentes del segundo grado del nivel secundario de la institución educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

**Tabla N° 01**

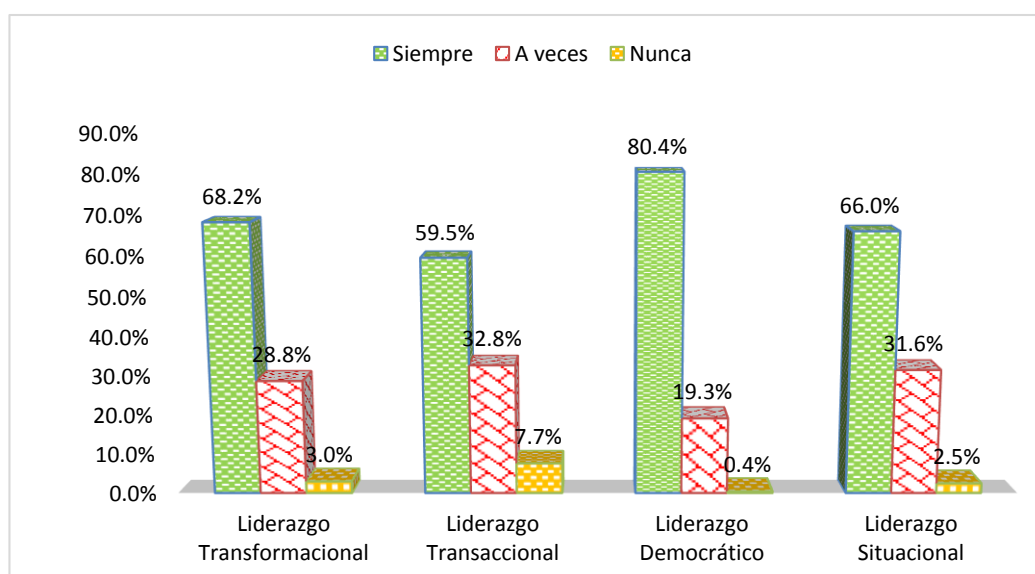
**Distribución de Docentes por Estilo de liderazgo en la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018**

ESTILO DE LIDERAZGO	Índices						Total	
	Siempre		A veces		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo Transformacional	26	68.20%	11	28.80%	1	3.00%	38	100%
Liderazgo Transaccional	23	59.50%	13	32.80%	3	7.70%	38	100%
Liderazgo Democrático	31	<b>80.40%</b>	7	19.30%	0	0.40%	38	100%
Liderazgo Situacional	25	66.00%	12	31.60%	1	2.50%	38	100%

Fuente: Cuestionario sobre Estilos de liderazgo en los docentes de la Institución “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018

**Gráfico N° 01**

**Distribución de Docentes por Estilos de liderazgo de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018**



Fuente: Tabla N° 01

La Tabla y Gráfico N° 01, se detallan datos obtenidos de la aplicación de la encuesta Estilos de Liderazgos a los docentes del segundo grado del nivel secundario de la Institución “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018, que asume con mayor frecuencia: 1) Democrático; 2) Transformacional; 3) Situacional, y 4) Transaccional.

Del 100% (38) de los docentes encuestados, el 80.4% (31) indicaron que asume un estilo democrático; el 68.2% (26) manifestaron que asumen un estilo Transformacional; el 66% (25) asumen un estilo situacional mientras que, el 59.5% (23), reportó que asume un estilo Transaccional.

En conclusión, deducimos que existe un alto porcentaje de docentes que asumen un estilo democrático (80.4%), en menor porcentaje asumen un estilo Transaccional (59.5%), esto no quita que en algún momento han asumido los otros estilos.

**Análisis univariado:** Desempeño docente del segundo grado del nivel secundario, de la institución educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

**Tabla N° 02**

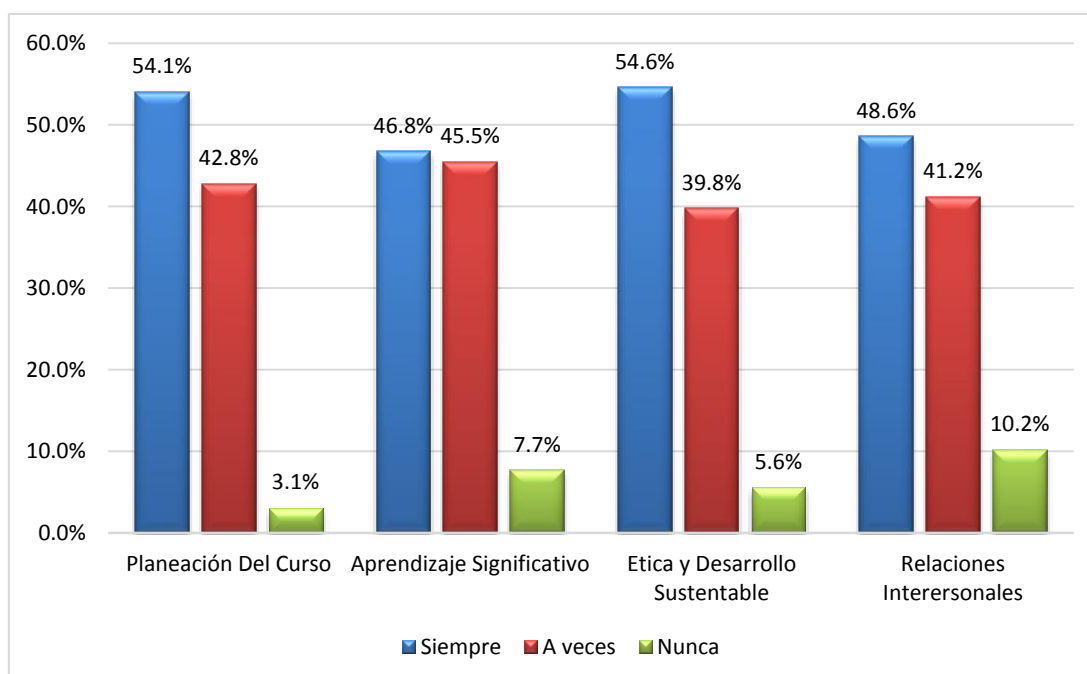
**Distribución de Acuerdo a su Desempeño docente en la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018**

Desempeño Docente	Índices						Total	
	Siempre		A veces		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planeación Del Curso	107	54.1%	84	42.8%	6	3.1%	197	100%
Aprendizaje Significativo	92	46.8%	90	45.5%	15	7.7%	197	100%
Ética y Desarrollo Sustentable	108	54.6%	78	39.8%	11	5.6%	197	100%
Relaciones Interpersonales	96	48.6%	81	41.2%	20	10.2%	197	100%

Fuente: Cuestionario sobre Desempeño Docente en el segundo grado del nivel secundario, Iquitos – 2018.

**Gráfico N° 02**

**Distribución de Acuerdo a su Desempeño docente en la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018**



Fuente: Tabla N° 2

La Tabla y Gráfico N° 02, se indican datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a estudiantes del segundo grado del nivel secundario, sobre el desempeño docente en la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018, en la que se consideró los siguientes indicadores: 1) Planeación del curso; 2) Aprendizaje significativo s; 3) Ética y desarrollo sustentable; 4) Relaciones interpersonales.

Respecto al indicador: Planeación del curso, se observa que, del 100% (197) de estudiantes que se encuestó, el 54.1% (107) considera que su docente siempre planifica el curso; el 42.8% (84) lo hace a veces; mientras que el 3.1% (6) restante nunca lo hace, es decir que no lo pone en práctica.

En atención al indicador: Aprendizaje significativo, se observa que, del 100% (197) de estudiantes, el 46.8% (92) considera que en las clases siempre se da un aprendizaje significativo; el 45.5% (90) lo hace a veces; mientras que el 7.7% (15) nunca lo hace.

En relación al indicador: Ética y desarrollo sustentable, se aprecia que, del 100% de estudiantes, el 54.6% (108) considera que siempre se da; el 39.8% (78) que lo hace a veces; mientras que el 5.6% (11) considera que nunca.

Respecto al indicador: Relaciones interpersonales, indica que, del 100% de estudiantes, el 48,6% (96) considera que su docente siempre lo hace; el 41,2% (81), a veces; mientras que el 10,2% (20) restante indica que Nunca.

En conclusión, existe un porcentaje mayoritario de estudiantes que siempre consideran que sus docentes cumplen con la planificación de clase (54.1%), aprendizaje significativo (46.8%), Ética y desarrollo sustentable (54.6%), y Relaciones interpersonales (48.6%), respectivamente.

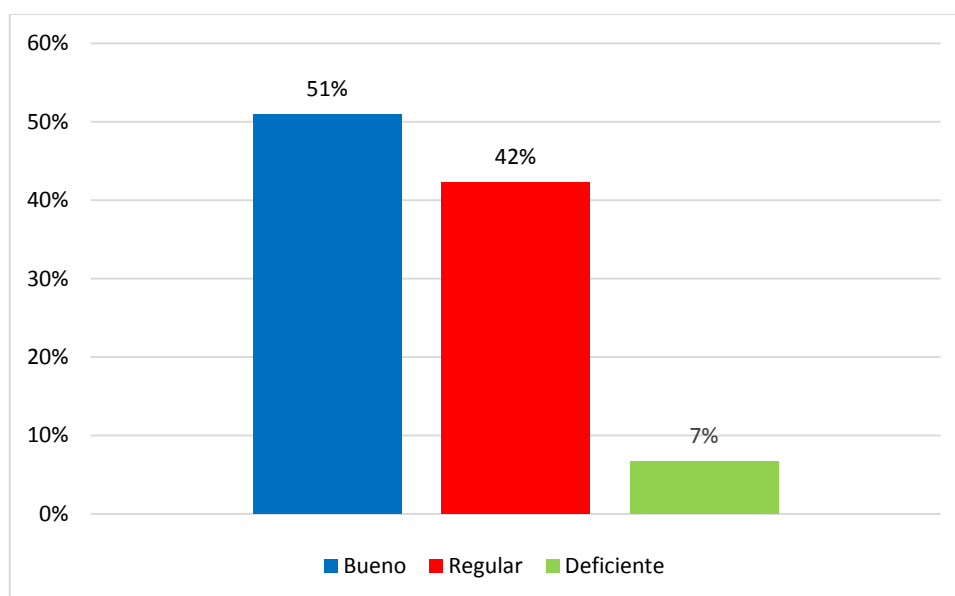
**Tabla N° 03**  
**Evaluación Global del Nivel De Desempeño Docente en la Institución**  
**Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018.**

<b>NIVEL DE DESEMPEÑO DE DOCENTES</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Bueno</b>	101	51
<b>Regular</b>	83	42
<b>Deficiente</b>	13	7
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Tabla N° 02.

n=197

**Gráfico N° 03**  
**Evaluación Global del Nivel de Desempeño Docente en la Institución**  
**Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018.**



Fuente: Tabla N° 03

Tabla y Gráfico N° 03, detalla los datos de la evaluación global del nivel de desempeño de docentes de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018, el cual tuvo tres categorías valorativas: Bueno (81 – 90 puntos); Regular (51 – 80 puntos); y Deficiente (30 – 50 puntos).

Se observa que, del 100% (197) de estudiantes del segundo grado del nivel secundario encuestados de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, el 51% (101) indicaron que los docentes presentan un nivel del Desempeño Docente Bueno; el 42% (83) de los encuestados indicaron un nivel de Desempeño Docente Regular y, por último, el 7% (13) restante indicaron un nivel de Desempeño Docente Deficiente.

En conclusión, existe un porcentaje significativo de estudiantes encuestados de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey” Iquitos – 2018, que aprueban el desempeño de su docente con un nivel bueno (51%); seguido de un (42%) que considera regular y sólo un mínimo porcentaje ubica nivel deficiente (7%) de los docentes.

**Análisis bivariado:** Relación entre el Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en los estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

**Tabla N° 04**

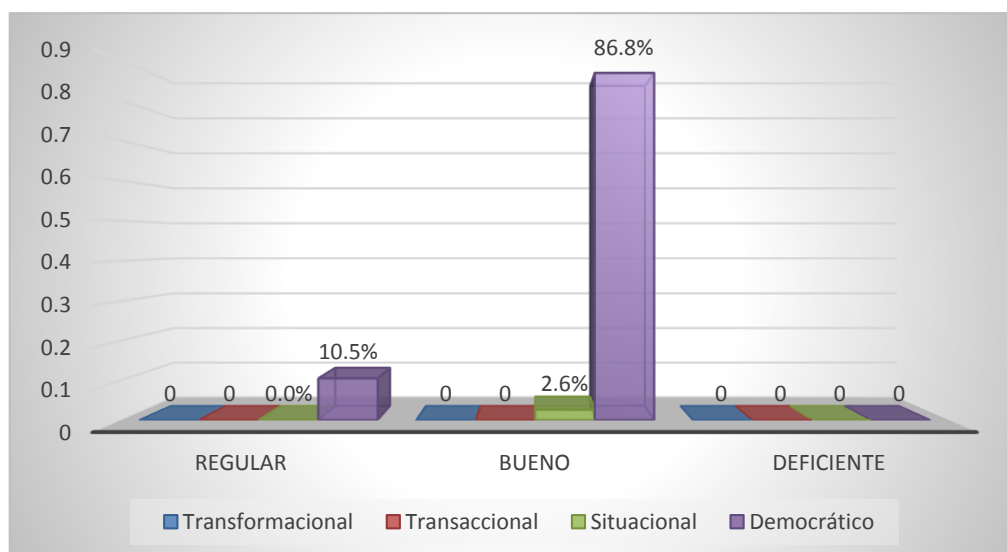
**Relación entre los Estilos de liderazgo y el nivel de Desempeño docente de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.**

Cód.	Estilos de liderazgo	Nivel de desempeño docente						Total	
		Bueno		Regular		Deficiente			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	Transformacional	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Transaccional	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Situacional	1	2.6%	0	0.0%	0	0	1	2.6%
4	Democrático	33	86.8%	4	10.5%	0	0	37	97.4%
Total		34	89.5%	4	10.5%	0	0	38	100.0%

$n = 38$     $g.l. = 1$     $\alpha = 0.05$     $X^2_t = 3.841$     $X^2_c = 0.121$

**Gráfico N° 04**

**Relación entre los Estilos de liderazgo y el nivel de Desempeño docente de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre De Morey”, Iquitos – 2018.**



Fuente: Tabla N° 04

Tabla y Gráfico N° 04, se detalla la relación entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018

El 86,8% de los docentes asumieron un Estilo de liderazgo **democrático** con un nivel de Desempeño docente **Bueno**.

Para probar la validez de los datos observados, se planteó la siguiente hipótesis de investigación:

#### **Hipótesis de Investigación:**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

#### **Hipótesis Nula:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.

Para determinar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Chi Cuadrada ( $X^2$ ), con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , con g.l. 1, y se obtuvo por resultado de la  $X^2_t = 3.841$ . El valor calculado permite observar que asciende a un puntaje de  $X^2_c = 0.121$ .

Estos datos permiten inferir que:  $X^2_c = 0.121 < X^2_t = 3.841$ , por lo que se concluye que: No existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la



Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018, por lo tanto, rechaza la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados que se obtuvieron sobre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018. Nos permite inferir que respecto a la variable de estudio: Estilos de liderazgo, que del 100% (38) de los docentes encuestados, el 80.4% (31) indicó que asume un estilo democrático; el 68.2% (26) manifestaron que asumen un estilo Transformacional; el 66% (25) asumen un estilo situacional mientras que, el 59.5% (23), reportó que asume un estilo Transaccional, respectivamente.

Estos datos se relacionan con el estudio realizado por Calla G. (2010), en su estudio “Estilos de liderazgos del docente y su desempeño, según su percepción de los alumnos en un instituto superior del Callao – Lima”, que concluye que su prueba de hipótesis de investigación predomina de manera positiva el estilo democrático sobre el desempeño docente. Estos resultados son avalados por Robbins (1998) quien manifiesta que el líder democrático pide sugerencias a los súbditos de manera objetiva, se caracteriza de encargar y orientar las metas, siempre está presto a escuchar, tiene igualdad de trato y mantiene las buenas relaciones.

Por otra parte, no comparte coincidencias con las conclusiones que realiza Jaime M., (2015), En su investigación: “estudio de liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos – tecnológicos de la universidad cooperativa de Colombia, de Bucaramanga – Colombia, estableció que “el liderazgo transformacional predomina sobre el transaccional y el correctivo evitador. Los estudiantes perciben presencia de los tres liderazgos, en el mismo orden. Cada uno de los estilos de liderazgo se identifica con un número de actitudes, comportamientos y prácticas que lo definen. Se logra conocer los ítems que integran cada uno de los estilos, se identifica cuáles son autopercebidos y percibidos de forma frecuente y cuales están ausentes o se presentan esporádicamente. De esta manera se pueden establecer las actitudes comportamientos y prácticas que deben ser fortalecidas o no en docentes y directivos, a partir del o de los tipos de liderazgo que se quieran fortalecer en el centro educativo, acorde a su visión, objetivos y metas”.

Con respecto a la variable Desempeño Docentes del 100% (197) de estudiantes del segundo grado del nivel secundario encuestados de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, el 51% (101) indicaron que los docentes presentan un nivel del Desempeño docente Bueno; el 42% (83) de los encuestados indicaron un nivel de Desempeño docente Regular y, por último, el 7% (13) restante indicaron un nivel de Desempeño docente Deficiente. Estos datos encuentran relación con Caro, M. (2015), en la I.E. No. 601555 – Iquitos, manifiesta que en relación al desempeño docente obtuvo un resultado Positivo, en cuanto a las dimensiones profesional y social. Por otra parte, Flores R., (2015), En su investigación “La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012” UNE – Lima, detallaron Los resultados señalan que la variable de calidad del desempeño docente se manifiesta fundamentalmente en el nivel medio o regular, igual resultado presenta la variable rendimiento. En consecuencia, determinaron que existe relación entre las variables calidad del desempeño docente y rendimiento académico. Estos resultados son apoyados por la Teoría de la Equidad, que manifiesta que si el docente muestra interacción con los estudiantes logrará los resultados esperados, cosa que no sucede en el nivel superior donde el docente por el tiempo limitado que tiene para conocer al estudiante no crea esa conexión de empatía e interacción, por lo tanto, los estudiantes del nivel superior, en su mayoría califican a docente con un desempeño Regular.

Para validar la hipótesis de investigación, los resultados de la aplicación de la prueba estadística no paramétrica de la Chi Cuadrada ( $X^2$ ), con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , con g.l. 1, cuyo valor en la Tabla de libre distribución de la Chi cuadrada es de  $X^2_t = 3.841$ . El valor calculado permite observar que asciende a un puntaje de  $X^2_c = 0.121 < X^2_t = 3.841$ , por lo que se concluye que: No existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula.

Estos datos son corroborados con los hallazgos efectuados por Mauricio J., (2009), que concluyó: la investigación no fue significativa. Solo se encontró una débil

correlación directa entre la dimensión de profesionalismo docente de la autoevaluación y el componente cognitivo de la actitud. Los datos que contraponen a la investigación han sido detallados por Espinoza J., Vilca C., y Pariona J., (2014), En su estudio: “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima-” UNE. Quienes después de rigurosos análisis que el desempeño docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico. ( $p < 0.05$  y Rho de Sperman = 0.673, correlación positiva media entre las variables con un 43% de varianza compartida), por lo tanto, se aprueba la hipótesis”.

## V. CONCLUSIONES

Se estableció las siguientes conclusiones:

### A nivel de objetivo general:

- Los resultados en la evaluación general indicaron que: No existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula.

### A nivel de objetivos específicos:

- Con relación a la variable: Estilos de liderazgo, nos permite inferir que del 100% (38) de los docentes, el 80.4% (31) respondió que asume un estilo democrático; el 68.2% (26) manifestaron que asumen un estilo Transformacional; el 66% (25) asumen un estilo situacional mientras que, el 59.5% (23), reportó que asume un estilo Transaccional, respectivamente. Por lo tanto, el tipo de Liderazgo que desarrollan los docentes es el Democrático (68.2%).
- En relación a la variable: Desempeño docente, concluimos que del 100% (197) de estudiantes del segundo grado del nivel secundario encuestados de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, el 51% (101) indicaron que los docentes presentan un nivel del Desempeño docente Bueno; el 42% (83) de los encuestados indicaron un nivel de Desempeño Docente Regular y el 7% (13) restante indicaron un nivel de Desempeño Docente Deficiente.
- En relación al análisis bivariado se concluye que del 86,8% de los docentes asumieron un Estilo de liderazgo **democrático** con un nivel de Desempeño Docente **Bueno**.

### **A nivel de hipótesis:**

La prueba estadística no paramétrica de la Chi Cuadrada ( $X^2$ ), con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , con g.l. 1, cuyo valor en la Tabla de libre distribución de la Chi cuadrada es de  $X^2_t = 3.841$ . lo que permite inferir que:  $X^2_c = 0.121 < X^2_t = 3.841$ , por lo que se concluye que: No existe relación significativa entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A los docentes, desarrollar y aplicar los distintos estilos de liderazgo en las aulas, que se sitúen y adecúen al entorno y al contexto de la institución y el alumno para mejorar la calidad del desempeño docente y esta manera la calidad de la enseñanza.
- Identificar y utilizar estrategias de mejora como planeación de asignatura con sus elementos, actuar frente al alumno con respeto y ética, desarrollar talleres sobre relaciones interpersonales con actividades tales como deportivas, culturales, de recreación, etc. Que reanudarán en beneficio de la labor docente y por consiguiente la relación con la comunidad educativa.
- Se sugiere considerar la participación y opinión de los estudiantes porque a través de sus inquietudes permite verificar en qué situación se encuentra el funcionamiento de la institución educativa, en cuanto a la planificación académica, el aprendizaje significativo, en ética y desarrollo sustentable, relaciones interpersonales, y entre otras dimensiones, de esta manera; contribuir a mejorar el nivel del desempeño docente.
- Finalmente, para las próximas investigaciones se recomiendan que amplíen la población y muestra de estudio, con el fin de verificar a mayor aproximación el grado de relación entre el Estilo de liderazgo y Desempeño docente.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausubel, DI, Novak, J., y Hanesian, H., (2009). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. Mexico, Trillas.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (1991). *Developing transformational leadership*, Thousand Oaks (CA), Sage
- Burns, JM. (1978). *Leadership Transforming*, New York, Harper and Row.
- Calla G., (2010), En su investigación: “Estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de los alumnos en un instituto superior del Callao”
- Campoverde M. (2014), en su estudio titulado: “Desempeño docente en proceso de enseñanza aprendizaje en nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quebedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014” UCL. Ecuador.
- Caro M., (2015), en su estudio titulado: “Desempeño Docente en los niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555 – Iquitos 2015”.
- Cuellar E. (2010), En su investigación: “Estilos de liderazgo docente y convivencia escolar en la institución educativa callao”. USIL – Lima.
- Egido Gálvez, I., Aranda r., Cerrillo M., De la Herrán A., Badesa M., Gómez M., Hernández R., Izuzquiza D., Murillo f., & Pérez M. (2006). Aprendizaje basado en problemas (ABP) Estrategia metodológica y organizativa del currículum para la calidad de la enseñanza en los estudios de Magisterio. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado* 57, 137 – 150.



Espinoza J., Vilca C., y Pariona J., (2014), En su estudio: “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima-” UNE.

Flores, C. (2015), en la investigación: “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes. Un estudio de liderazgo educativo en la VI Y VII Regiones de Chile. Granada-España.

García, R (2000). *El conocimiento en construcción. De las formulaciones de Jean Piaget a la teoría de sistemas complejos*. España: Gedisa.

García G., (2015), es su estudio: “Liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales, institución educativa “césar vallejo”, Iquitos – 2015” UNAP.

Hernández, R.; Fernández C.; Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw-Hill, México.

Hersey P. y Blanchard K. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional. Liderazgo Situacional*. Séptima edición. Editorial Prentice Hall, S.A. México.

Jaime M., (2015), En la investigación: “estudio de liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos – tecnológicos de la universidad cooperativa de Colombia, de Bucaramanga - Colombia”

Juárez A., (2012), Su estudio titulado: “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao” USIL – LIMA. Tuvo de muestra 22 docentes que pertenecen al MINEDU, Ministerio del Interior y APAFA, 150 estudiantes y el subdirector.

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.

Koontz Harold y Weihrich Heinz (2002). *Administración, una Perspectiva Global*. Editorial Mc Graw-Hill. Décima edición. Colombia. Koosen, (1995). *Descubre tu liderazgo*. Ediciones Paulina.

Marcos, P (2001). *La ética ambiental y el desarrollo sustentable*.

Mauricio J., (2009), en su estudio: “Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo” Chile.

Ministerio de Educación (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima: MED, Gestión pedagógica.

Ministerio de Educación del Perú (2008). *Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062*. Recuperado el 10 de agosto del 2010, de [http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM\\_doctrab.pdf](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf).

Ministerio de Educación (2015). *Evaluación de desempeño docente 2005 del sector educación*. (p. 3)

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio.

Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.

Palacios J. (1979). Jeromes S. Bruner: una teoría de la educación. *Infancia y aprendizaje*, 7, 2-20.

Piaget. J. (1970) *La teoría Constructivista del Aprendizaje*, 2, 1981]

- Popper y Zakkai, (1994) Transactional, Charismatic and The Transformational Leader. New York, NY
- Pozo, J. (2005): Estrategias de Aprendizaje. Editorial Evolutiva, Madrid.
- Robbins, Stephen. (1998). Comportamiento Organizacional. Octava edición, Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. S.A. México.
- Romero L., (2016), en su estudio “Estilo de liderazgo del personal de la Universidad Científica del Perú, en la ciudad de Iquitos, año 2016” UCP.
- Sacristán, G. (1992). *Profesionalización docente y cambio educativo*. Buenos Aires: Miño y Davila Editores.
- Tigani, Daniel. (2006). Elementos Básicos del Liderazgo. En cuadernos Monográficos. Acarigua. Editores Educativos Candidus.
- Valeiras Estaban, B. N. (2006). *Las tecnologías de la información y la comunicación integradas en un modelo constructivista para la enseñanza de las ciencias*. (tesis de Doctorado). Burgos: Universidad de Burgos.
- Vygotsky, Lev.S. (1978). Pensamiento Lenguaje, desarrollo y aprendizaje, Madrid: Paidós.

# **ANEXOS**

**CUESTIONARIO**  
**ESTILO DE LIDERAZGO**

CÓDIGO:.....

**I. PRESENTACIÓN**

**Respetado docente:**

Esta encuesta es anónima, que brindará datos para el proyecto de investigación titulada: “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”. Tiene por finalidad el acopio de información acerca del Estilo de Liderazgo que desempeña el Docente en el segundo grado del nivel secundario. Por favor, responda con sinceridad, gracias.

**III. INSTRUCCIONES:**

En esta encuesta, se presenta un conjunto de particularidades sobre los estilos de liderazgo del docente; cada una de ellas contiene tres (03) alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. Nunca      2. A Veces      3. Siempre

Ítem	Indicador	1	2	3
	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>			
1	Muestra con naturalidad los valores más importantes.			
2	Resalta la importancia de tener un objetivo claro en lo que realiza.			
3	Enfatiza la importancia en tener una misión en común.			
4	Se siente orgulloso/a de trabajar como maestra/o.			
5	Siempre está preocupado por el bien de todos.			
6	Se gana el respeto por su forma de actuar.			
7	Se muestra optimista cuando habla sobre el futuro.			
8	Presenta una convincente visión por el futuro.			
9	Su manera de actuar motiva a sus estudiantes a querer imitarlo.			
10	Proporciona formas nuevas de solucionar problemas en el estudio			
11	Enfoca las dificultades desde distintos puntos de vista.			
12	Sugiere buscar nuevas formas de trabajo en clase para lograr los objetivos.			

13	Dedica tiempo en enseñar otras materias que no corresponde a su curso.			
14	Trata a los estudiantes como persona única y valiosa.			
15	Ayuda a mejorar las capacidades del estudiante cuando detecta que falla en algo.			
	<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>			
16	Presta ayuda cuando observa los esfuerzos de los estudiantes.			
17	Es imparcialidad al momento de sancionar a los estudiantes por faltas o incumplimientos de tareas.			
18	Deja en claro a los estudiantes que recibirán buena calificación cuando terminan a tiempo sus actividades.			
19	Llama la atención al estudiante cuando este no trabaja según lo asignado.			
20	Felicita en público cuando un estudiante realiza buenas acciones por su propia iniciativa.			
21	Se da cuenta cuando algo no funciona y lo cambia inmediatamente.			
22	Concentra toda su atención en el estudiante al momento que resuelve problemas, errores o quejas			
23	Logra resolver o solucionar los problemas a tiempo			
24	Deja de hacer cosas para centrar su atención al estudiante.			
25	Cuando un estudiante no asiste a clases, se interesa por preguntar la causa.			
26	Interviene antes que el problema se agrave.			
27	Siempre mantiene la calma ante dificultades.			
28	Considera que si algo no funciona, no es necesario solucionarlo.			
29	Demuestra que los problemas no deben ser repetidos para actuar y solucionarlo.			
30	Considera que es problema del estudiante si no cumple con las actividades asignadas.			
	<b>LIDERAZGO DEMOCRÁTICO</b>			
31	Asigna tareas oportunas a los estudiantes.			
32	Brinda asesoría e información clara a los estudiantes que lo necesitan.			
33	Promueve que todos los estudiantes participen.			
34	Delega responsabilidades a los estudiantes, aunque estos no sobresalgan en clases.			
35	Acepta sin problemas las sugerencias.			
36	Promueve el consenso entre los estudiantes.			
37	Práctica una relación horizontal.			
38	Toma en cuenta todas las opiniones			
39	Considera que es justo cuando asigna las calificaciones.			
40	En relación a su actitud es honesto.			
41	Distribuye en forma equitativa las tareas a los estudiantes.			
42	Motiva a todos los estudiantes por su buen desempeño.			
43	Es cortés y amable en sus relaciones con los estudiantes.			

44	Es cortés y amable en sus relaciones con los docentes.			
45	Es cortés y amable en sus relaciones con la comunidad educativa.			
	<b>LIDERAZGO SITUACIONAL</b>			
46	Es capaz de cambiar la rutina de la clase.			
47	Reajusta un proyecto hasta hacerlo viable.			
48	Se encuentra preparado para desarrollar cambios radicales.			
49	Procura aprender nuevas metodologías para innovar en su clase.			
50	En la mayoría de los casos utiliza la tecnología para desarrollar su clase.			
51	Planifica proyectos para satisfacer las expectativas de los estudiantes.			
52	Consulta opiniones a sus directivos cuando realiza un nuevo proyecto.			
53	Considera que las opiniones de los estudiantes son valiosas.			
54	Recoge las opiniones de otros colegas.			
55	Muestra seguridad cada vez que toma una decisión.			
56	Es innovador en el desarrollo de su clase.			
57	Es visionario.			
58	Es emprendedor			
59	Acepta los problemas y trabaja para solucionarlo.			
60	No descansa hasta realizar sus objetivos.			

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:.....

### I. PRESENTACIÓN

Apreciado alumno (a):

La presente encuesta es anónima y forma parte de un proyecto de investigación titulado: “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”. Tiene por finalidad el acopio de información acerca del nivel del desempeño docente. Por favor, responde con sinceridad.

### II. DATOS ESPECÍFICOS

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre los estilos de liderazgo del docente, cada una de ellas va seguida de tres alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

**1. Nunca          2. A Veces          3. Siempre**

Ítems	Indicadores	1	2	3
	<b>PLANEACIÓN DEL CURSO</b>			
01	El maestro te explica la importancia del tema			
02	Explica los objetivos del curso.			
03	Presenta contenidos organizados y secuenciados.			
04	Explica los criterios de evaluación que va a emplear.			
05	Utiliza fichas o registros para evaluar			
06	Facilita la bibliografía de los temas que ha tratado.			
	<b>APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</b>			
07	Antes de iniciar la clase realiza preguntas para llegar al tema.			
08	Estimula el interés por el tema a tratar			
09	El docente utiliza materiales didácticos.			
10	Incluye las tic's en sus clases.			
11	Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento.			
12	Utiliza ejemplos reales para entender la clase			
13	El docente se asegura que todos los estudiantes comprendan los propósitos del tema.			
14	Define con claridad los conceptos del curso.			
15	Relaciona los contenidos con otras materias.			



16	Propicia un ambiente de confianza y trabajo colaborativo.			
17	Resuelve dudas cuando no entiendes algo.			
	<b>ÉTICA Y DESARROLLO SUSTENTABLE</b>			
18	Promueve los valores en la teoría y en la práctica.			
19	Practica los valores en clases.			
20	Relaciona la clase con la práctica de valores.			
21	Brinda un trato respetuoso y cordial			
22	Interviene si nota faltas de respeto entre los estudiantes.			
23	Promueve la conservación del medio ambiente.			
24	Relaciona la clase con el cuidado del medio ambiente.			
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
25	El docente, interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias.			
26	El docente actúa respetando las normas de la institución educativa.			
27	El docente participa activamente en las actividades de la institución educativa.			
28	El docente promueve la importancia de las festividades de tu localidad.			
29	El docente comenta en clase sobre las problemáticas actuales de tu localidad.			
30	Demuestra actitudes positivas que se reflejan en la sociedad.			

#### PUNTUACIÓN

Deficiente	30 - 50 puntos
Regular	51 – 80 puntos
Bueno	81 – 90 puntos

## Anexo 2

### VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO: "Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa "Rosa Agustina Donayre de Morey", Iquitos – 2018".

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observación		
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Estilos de Liderazgo Hersey y Blandhard (1968; 90) "el liderazgo es la actividad de influir en la gente para que se empuje de buena gana por los objetivos del grupos o metas grupales."	Liderazgo transformacional.	Influencia idealizada conductual	1. Muestra con naturalidad los valores más importantes.				✓				✓		✓				
			2. Resalta la importancia de tener un objetivo claro en lo que realiza.						✓		✓		✓				
			3. Enfatiza la importancia en tener una misión en común.								✓		✓				
		Influencia idealizada atribuida.	4. Se siente orgulloso/a de trabajar como maestra/o.								✓		✓				
			5. Siempre está preocupado por el bien de todos.								✓		✓				
			6. Se gana el respeto por su forma de actuar.								✓		✓				
		Motivación por inspiración	7. Se muestra optimista cuando habla sobre el futuro.								✓		✓				
			8. Presenta una convincente visión por el futuro.								✓		✓				
			9. Su manera de actuar motiva a sus estudiantes a querer imitarlo.								✓		✓				
		Estimulación intelectual	10. Proporciona formas nuevas de solucionar problemas en el estudio.										✓		✓		
			11. Enfoca las dificultades desde distintos puntos de vista.										✓		✓		
			12. Sugiere buscar nuevas formas de hacer el trabajo en la clase para lograr los objetivos.										✓		✓		
		Consideración	13. dedica tiempo en enseñar otras materias que no corresponde a su curso.								✓		✓		✓		
			14. Trata a los estudiantes como persona única y valiosa										✓		✓		

		individualizada	15. Ayuda a mejorar las capacidades del estudiante cuando detecta que falla en algo.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
--	--	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario para medir el Estilo de Liderazgo"

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de relación que existe entre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en los estudiantes del segundo grado, Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.

**DIRIGIDO A:**

Docentes del segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Cruz Guimaraes José Lisbinio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Educación

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Siempre

A veces

Nunca



FIRMA DEL EVALUADOR



## VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO: “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”.

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observación	
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño Docente Ministerio de Educación (2008) se refiere al docente como un mediador y orientador para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio.	PLANEACIÓN DEL CURSO	Objetivos de aprendizaje.	1. Explica la fundamentación del curso													
			2. Explica los objetivos del curso.													
			3. Presenta contenidos organizados y secuenciados.													
		Sistema de Evaluación	4. Explica los criterios de evaluación a emplear.													
			5. Utiliza fichas o registros para evaluar													
			6. Facilita la bibliografía de los temas que ha tratado.													
	APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	Involucrar activamente a los estudiantes	7. Antes de iniciar la clase realizar preguntas para llegar al tema.													
			8. Estimula el interés por el tema a tratar.													
		Materiales didácticos.	9. El docente utiliza materiales didácticos.													
			10. Incluye las tics en sus clases.													
		Promover el razonamiento.	11. Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento.													
			12. Utiliza ejemplos reales para entender la clase.													
			13. El docente se asegura que todos los estudiantes comprendan el propósito de la clase.													
		Dominio del Tema	14. Define con claridad los conceptos del curso.													
			15. Relaciona los contenidos con otras materias.													
		Ambiente de respeto.	16. Propicia un ambiente de confianza y el trabajo colaborativo.													
			17. Resuelve dudas cuando no entiendes algo.													
	Ética	Promover los valores.	18. Promueve los valores en la teoría y en la práctica.													
			19. Práctica los valores en clases.													



		Cuidado del medio ambiente.	20. Relaciona la clase con la práctica de valores.				/	/	/	/	/	/	/	/	
			21. Brinda un trato respetuoso y cordial.												
			22. Interviene si nota falta de respeto entre los estudiantes.												
			23. Promueve la defensa del medio ambiente.												
			24. Relaciona la clase con el cuidado del medio ambiente.												
	Relaciones Interpersonales	Participación en la clase	25. El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias.				/	/	/	/	/	/	/	/	
			26. El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.												
			27. El docente participa activamente en las actividades de la institución educativa.												
		Participación en la Comunidad	28. El docente promueve la importancia de las festividades de tu localidad.												
			29. El docente comenta en la clase sobre la problemática actual de tu localidad.												
			30. Demuestra actitudes positivas que se reflejan en la sociedad.												

APellidos y Nombres del Evaluador:

Grado Académico del Evaluador:

Grado Académico del Evaluador:

Grado Académico del Evaluador:

Validación del Instrumento:

Fecha:

Nombre:

Apellido:

Firma del Evaluador:

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Desempeño Docente"

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de relación que existe entre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en los estudiantes del segundo grado, Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey – 2018.

**DIRIGIDO A:** Estudiantes de segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Guimaraes José Lisbinio

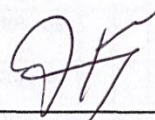
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster en Educación

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Siempre

A veces

Nunca



**FIRMA DEL EVALUADOR**



## VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO:** “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”.

VARIABLE	DIMENSIÓN	indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observación
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estilos de Liderazgo Hersey y Blanchard (1998; 90) *el liderazgo es la actividad de influir en la gente para que se empuje de buena gana por los objetivos del grupos o metas grupales.	Liderazgo transformacional.	Influencia idealizada conductual	1. Muestra con naturalidad los valores más importantes.												
			2. Resalta la importancia de tener un objetivo claro en lo que realiza.						✓		✓		✓		
			3. Enfatiza la importancia en tener una misión en común.								✓		✓		
		Influencia idealizada atribuida.	4. Se siente orgulloso/a de trabajar como maestra/o.								✓		✓		
			5. Siempre está preocupado por el bien de todos.						✓		✓		✓		
			6. Se gana el respeto por su forma de actuar.								✓		✓		
		Motivación por inspiración	7. Se muestra optimista cuando habla sobre el futuro.								✓		✓		
			8. Presenta una convincente visión por el futuro.						✓		✓		✓		
			9. Su manera de actuar motiva a sus estudiantes a querer imitarlo.						✓		✓		✓		
		Estimulación intelectual	10. Proporciona formas nuevas de solucionar problemas en el estudio.				✓				✓		✓		
			11. Enfoca las dificultades desde distintos puntos de vista.						✓		✓		✓		
			12. Sugiere buscar nuevas formas de hacer el trabajo en la clase para lograr los objetivos.								✓		✓		
		Consideración individualizada	13. dedica tiempo en enseñar otras materias que no corresponde a su curso.								✓		✓		
			14. Trata a los estudiantes como persona única y valiosa						✓		✓		✓		
			15. Ayuda a mejorar las capacidades del estudiante cuando detecta que falla en algo.								✓		✓		



	Liderazgo transaccional	Por recompensas contingentes	16. Presta ayuda cuando observa los esfuerzos de los estudiantes.								✓		✓		
			17. Sanciona con imparcialidad a los estudiantes por faltas o incumplimientos de tareas.								✓		✓		
			18. Deja en claro a los estudiantes que recibirán buena calificación cuando terminan a tiempo sus actividades.								✓		✓		
			19. Llama la atención al estudiante cuando este no trabaja según lo asignado.								✓		✓		
			20. Felicita en público cuando un estudiante realiza buenas acciones por su propia iniciativa.								✓		✓		
		Dirección por excepción activa	21. Se da cuenta cuando algo no funciona y lo cambia inmediatamente.								✓		✓		
			22. Concentra toda su atención al estudiante al momento que resuelve problemas, errores o quejas								✓		✓		
			23. Logra resolver o solucionar los problemas a tiempo								✓		✓		
			24. Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.								✓		✓		
			25. Cuando un estudiante no asiste a clases, se interesa por preguntar la causa.								✓		✓		
		Dirección por excepción pasiva	26. Interviene antes que el problema se agrave								✓		✓		
			27. Siempre mantiene la calma ante dificultades.								✓		✓		
			28. Considera que si algo no funciona, no es necesario solucionarlo.								✓		✓		
			29. Demuestra que los problemas no deben ser repetidos para actuar y solucionarlo.								✓		✓		
			30. Considera que es problema del estudiante si no cumple con las actividades asignadas.								✓		✓		
	Liderazgo democrático	Orienta y delega responsabilidades	31. Asigna tareas a los estudiantes oportunamente.								✓		✓		
			32. Brinda asesoría e información clara a los estudiantes que necesita.								✓		✓		
			33. Promueve que todos los estudiantes participen.								✓		✓		
			34. Delega responsabilidades a los estudiantes, aunque estos no sobresalgan en clases.								✓		✓		
		Capacidad de escuchar y debatir	35. Acepta sin problemas las sugerencias.								✓		✓		
			36. Promueve el consenso entre los estudiantes.								✓		✓		
			37. Practica una relación horizontal.								✓		✓		
			38. Toma en cuenta todas las opiniones.								✓		✓		
		Igualdad en el trato	39. Considera que es justo cuando asigna las calificaciones.								✓		✓		
			40. En cuanto a su actitud es honesto.								✓		✓		





### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario para medir el Estilo de Liderazgo"

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de relación que existe entre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en los estudiantes del segundo grado, Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.

**DIRIGIDO A:**

Docentes del segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Reategui Moniega, Edgar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Docencia e Investigación Universitaria

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Siempre

A veces

Nunca

Reategui

**FIRMA DEL EVALUADOR**



## VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO:** “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”.

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observación				
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Desempeño Docente Ministerio de Educación (2008) se refiere al docente como un mediador y orientador para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio.	PLANEACIÓN DEL CURSO	Objetivos de aprendizaje.	1. Explica la fundamentación del curso									✓		✓					
			2. Explica los objetivos del curso.							✓		✓		✓					
			3. Presenta contenidos organizados y secuenciados.							✓		✓		✓					
		Sistema de Evaluación	4. Explica los criterios de evaluación a emplear.				✓				✓		✓		✓				
			5. Utiliza fichas o registros para evaluar							✓		✓		✓		✓			
			6. Facilita la bibliografía de los temas que ha tratado.							✓		✓		✓		✓			
	APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	Involucrar activamente a los estudiantes	7. Antes de iniciar la clase realizar preguntas para llegar al tema.							✓		✓		✓		✓			
			8. Estimula el interés por el tema a tratar.							✓		✓		✓		✓			
		Materiales didácticos.	9. El docente utiliza materiales didácticos.							✓		✓		✓		✓			
			10. Incluye las tics en sus clases.							✓		✓		✓		✓			
		Promover el razonamiento.	11. Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento.									✓		✓		✓			
			12. Utiliza ejemplos reales para entender la clase.									✓		✓		✓			
			13. El docente se asegura que todos los estudiantes comprendan el propósito de la clase.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		Dominio del Tema	14. Define con claridad los conceptos del curso.							✓		✓		✓		✓			
			15. Relaciona los contenidos con otras materias.							✓		✓		✓		✓			
		Ambiente de respeto.	16. Propicia un ambiente de confianza y el trabajo colaborativo.							✓		✓		✓		✓			
			17. Resuelve dudas cuando no entiendes algo.							✓		✓		✓		✓			
		Ética	Promover los valores.	18. Promueve los valores en la teoría y en la práctica.							✓		✓		✓		✓		
				19. Práctica los valores en clases.							✓		✓		✓		✓		





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Desempeño Docente"

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de relación que existe entre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en los estudiantes del segundo grado, Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey – 2018.

**DIRIGIDO A:** Estudiantes de segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

León Fegui Noriega, Edgar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Docencia e Investigación Universitaria

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Siempre

A veces

Nunca

León Fegui

**FIRMA DEL EVALUADOR**

### VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO:** “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”.

VARIABLE	DIMENSIÓN	indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observación		
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Estilos de Liderazgo Hersey y Blanchard (1998: 90) *el liderazgo es la actividad de influir en la gente para que se empeñe de buena gana por los objetivos del grupos o metas grupales.	Liderazgo transformacional.	Influencia idealizada conductual	1. Muestra con naturalidad los valores más importantes.				X		X		X		X				
			2. Resalta la importancia de tener un objetivo claro en lo que realiza.								X		X				
			3. Enfatiza la importancia en tener una misión en común.								X		X				
		Influencia idealizada atribuida.	4. Se siente orgulloso/a de trabajar como maestra/o.						X		X		X				
			5. Siempre está preocupado por el bien de todos.								X		X				
			6. Se gana el respeto por su forma de actuar.								X		X				
		Motivación por inspiración	7. Se muestra optimista cuando habla sobre el futuro.						X		X		X				
			8. Presenta una convincente visión por el futuro.								X		X				
			9. Su manera de actuar motiva a sus estudiantes a querer imitarlo.								X		X				
		Estimulación intelectual	10. Proporciona formas nuevas de solucionar problemas en el estudio.						X		X		X		X		
			11. Enfoca las dificultades desde distintos puntos de vista.										X		X		
			12. Sugiere buscar nuevas formas de hacer el trabajo en la clase para lograr los objetivos.										X		X		
		Consideración individualizada	13. dedica tiempo en enseñar otras materias que no corresponde a su curso.						X		X		X		X		
			14. Trata a los estudiantes como persona única y valiosa										X		X		
			15. Ayuda a mejorar las capacidades del estudiante cuando detecta que falla en algo.										X		X		





Liderazgo situacional	Buenas relaciones.	41. Favorece una justa distribución de las tareas a los estudiantes.							X		X		
		42. Motiva a todos los estudiantes por su buen desempeño.							X		X		
		43. Es cortés y amable en sus relaciones con los estudiantes.				X		X	X		X		
		44. Es cortés y amable en sus relaciones con los docentes.				X		X	X		X		
		45. Es cortés y amable en sus relaciones con la comunidad educativa.				X		X	X		X		
	Disposiciones a los cambios	46. Es capaz de cambiar la rutina de la clase.							X		X		
		47. Reajusta un proyecto hasta hacerlo viable.							X		X		
		48. Se encuentra preparado para desarrollar cambios radicales.						X	X		X		
		49. Procura aprender nuevas metodologías para innovar en su clase.						X	X		X		
		50. En la mayoría de los casos utiliza la tecnología para desarrollar su clase.						X	X		X		
	Toma decisiones de acuerdo a la realidad	51. Planifica proyectos para satisfacer las expectativas de los estudiantes.				X			X		X		
		52. Consulta opiniones a sus directivos cuando realiza un nuevo proyecto.						X	X		X		
		53. Considera que las opiniones de los estudiantes son valiosas.						X	X		X		
		54. Recoge las opiniones de otros colegas.						X	X		X		
		55. Muestra seguridad cada vez que toma una decisión.						X	X		X		
	Innovador y visionario	56. Es innovador en el desarrollo de su clase.						X	X		X		
		57. Es visionario.						X	X		X		
		58. Es emprendedor						X	X		X		
		59. Acepta los problemas y trabaja para solucionarlo.						X	X		X		
		60. No descansa hasta realizar sus objetivos.						X	X		X		



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario para medir el Estilo de Liderazgo"

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de relación que existe entre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en los estudiantes del segundo grado, Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.

**DIRIGIDO A:**

Docentes del segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CARRERA NAVARRO, JUAN OSCAR

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER EN GESTION EMPRESARIAL

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Siempre

A veces

Nunca

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO:** “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”.

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observación		
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño Docente  Ministerio de Educación (2008) se refiere al docente como un mediador y orientador para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio.	PLANEACIÓN DEL CURSO	Objetivos de aprendizaje.	1. Explica la fundamentación del curso									X		X			
			2. Explica los objetivos del curso.							X		X		X			
			3. Presenta contenidos organizados y secuenciados.									X		X			
		Sistema de Evaluación	4. Explica los criterios de evaluación a emplear.				X				X		X				
			5. Utiliza fichas o registros para evaluar							X		X		X			
			6. Facilita la bibliografía de los temas que ha tratado.									X		X			
	APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	Involucrar activamente a los estudiantes	7. Antes de iniciar la clase realizar preguntas para llegar al tema.							X		X		X			
			8. Estimula el interés por el tema a tratar.							X		X		X			
		Materiales didácticos.	9. El docente utiliza materiales didácticos.							X		X		X			
			10. Incluye las tics en sus clases.									X		X			
		Promover el razonamiento.	11. Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento.				X			X		X		X			
			12. Utiliza ejemplos reales para entender la clase.									X		X			
			13. El docente se asegura que todos los estudiantes comprendan el propósito de la clase.									X		X			
		Dominio del Tema	14. Define con claridad los conceptos del curso.							X		X		X			
			15. Relaciona los contenidos con otras materias.									X		X			
		Ambiente de respeto.	16. Propicia un ambiente de confianza y el trabajo colaborativo.							X		X		X			
			17. Resuelve dudas cuando no entiendes algo.									X		X			
		Ética	Promover los valores.	18. Promueve los valores en la teoría y en la práctica.						X		X		X		X	
				19. Práctica los valores en clases.									X		X		

			20. Relaciona la clase con la práctica de valores.				X		X		X		
			21. Brinda un trato respetuoso y cordial.						X		X		
			22. Interviene si nota falta de respeto entre los estudiantes.						X		X		
			23. Promueve la defensa del medio ambiente.						X		X		
		Cuidado del medio ambiente.	24. Relaciona la clase con el cuidado del medio ambiente.				X		X		X		
		Participación en la clase	25. El docente interactúa con sus colegas para intercambiar experiencias.						X		X		
			26. El docente actúa de acuerdo a las normas de la institución educativa.						X		X		
			27. El docente participa activamente en las actividades de la institución educativa.						X		X		
		Participación en la Comunidad	28. El docente promueve la importancia de las festividades de tu localidad.				X		X		X		
			29. El docente comenta en la clase sobre la problemática actual de tu localidad.						X		X		
			30. Demuestra actitudes positivas que se reflejan en la sociedad.						X		X		



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Desempeño Docente"

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de relación que existe entre Estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente en los estudiantes del segundo grado, Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey – 2018.

**DIRIGIDO A:** Estudiantes de segundo grado del Nivel Secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CARRERA NAVARRO, JUAN OSCAR.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MPGISTER EN GESTION EMPRESARIAL

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Siempre

A veces

Nunca

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 03**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**Título:** “Estilo de liderazgo y Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE	MÉTODO
<b>General:</b>  ¿Qué relación existe entre el Estilo de liderazgo y el Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018?	<b>General</b>  Determinar el nivel de relación que existe entre el Estilo de liderazgo y el Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.	<b>H1:</b>  Existe relación entre el Estilo de liderazgo y el Desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey”, Iquitos – 2018.	V1: Estilo de liderazgo	Liderazgo transformacional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Influencia idealizada conductual.</li><li>• Influencia idealizada atribuida</li><li>• Motivación por inspiración.</li><li>• Estimulación intelectual.</li><li>• Consideración individualizada.</li></ul>	<b>Diseño:</b> Correlacional.  No experimental  Transaccional  <b>Población:</b> -38 Docentes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey.
	a) Identificar el tipo de estilo de liderazgo que practica el docente del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.  b) Determinar el nivel del desempeño docente en	<b>H0:</b>  No Existe relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución educativa Rosa Agustina Donayre		Liderazgo transaccional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Por recompensa contingente</li><li>• Dirección por excepción activa.</li><li>• Dirección por excepción pasiva.</li></ul>	-405 Estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey.
				Liderazgo democrático  Liderazgo situacional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orienta y delega responsabilidades.</li><li>• Capacidad de escuchar y debatir.</li><li>• Igualdad en el trato.</li><li>• Buenas relaciones.</li><li>• Toma de decisiones</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• Disposición a los cambios.</li><li>• Toma de decisiones de acuerdo a la realidad.</li><li>• Innovador y visionario.</li></ul>	<b>Muestra:</b> 38 Docentes. 197 estudiantes del segundo grado,

	estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.	de Morey, Iquitos– 2018.			<ul style="list-style-type: none"><li>Motivación permanente.</li></ul>	nivel secundario de la Institución Educativa R.A.D.M. 2018. <b>Técnicas e instrumentos de recojo de datos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Se utilizó una encuesta, cuyo instrumento será un cuestionario de preguntas para medir el Estilo de Liderazgo.</li><li>- Se utilizó una encuesta cuyo instrumento es el cuestionario para medir el Desempeño Docente.</li></ul> <b>Procesamiento y análisis de datos:</b> La verificación de hipótesis se realizará mediante una prueba no paramétricas de la Chi cuadrada, con un nivel de significancia $\alpha$ 0.05%, la presentación de la información se realizó en cuadros y gráficos estadístico unidimensionales y bidimensionales
	c) Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en estudiantes del segundo grado del nivel secundario de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos – 2018.		V2: Desempeño docente.	Planeación del curso	<ul style="list-style-type: none"><li>Objetivos de aprendizaje.</li><li>Sistema de evaluación</li></ul>	
				Aprendizaje significativo.	<ul style="list-style-type: none"><li>Involucrar activamente a los estudiantes.</li><li>Materiales didácticos.</li><li>Promover el razonamiento.</li><li>Dominio del tema.</li><li>Ambiente de respeto.</li></ul>	
				Ética y desarrollo sustentable	<ul style="list-style-type: none"><li>Promover los valores</li><li>Cuidado del medio ambiente.</li></ul>	
				Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"><li>Participación en la escuela.</li><li>Participación en la comunidad.</li></ul>	





PERÚ

Ministerio  
de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PRIMARIA SECUNDARIA  
"ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"  
Putumayo N° 1220 - teléfono (065)23-3710 Iquitos - Perú



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

## CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PRIMARIA SECUNDARIA "ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY" QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE:

Hace Constar:

Que, la **Lic. Herika Selenia Montero Paima**, identificada con D.N.I. N° 43700873 y la **C.P.C. Silvia Janeth Villarreal Panduro** identificada con D.N.I. N° 18095902, estudiantes de Maestría de la Escuela de Pos Grado de la Universidad "César Vallejo", el día lunes 23 de julio en el turno mañana y tarde, realizaron en esta Institución Educativa la aplicación del instrumento de investigación titulado "Estilos de Liderazgo y el desempeño docente en los estudiantes del segundo grado de nivel secundaria en la I.E. "Rosa Agustina Donayre de Morey" del distrito de Iquitos.

Se le expide la presente constancia a solicitud de las interesadas, para los fines que estimen conveniente.

Iquitos, 31 de julio del 2018



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO  
I.E.P.P.S. Rosa A. Donayre de Morey.

*[Signature]*  
Lic. Adela Del Pilar Mesa Cornejo Mgr.  
DIRECTORA

**Anexo No. 05**

**OTRAS EVIDENCIAS**



